Comandați cărțile Adevărul:
www.adevarulshop.ro
Telefon: 021.407.76.38 / 51; Fax: 021.407.76.42

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României
Codul muncii pe înțelesul tuturor / Mariana Bichir, Grigore Cartianu, Liviu Niță, ... - Ed. a 2-a. - București : Adevărul Holding, 2011
ISBN 978-606-539-888-7
I. Bichir, Mariana
II. Cartianu, Grigore
III. Niță, Liviu
349.2(498)(094)

Grigore **Cartianu**
Mariana **Bechir**
Șerban **Pop**
Alina **Savin**
Mihaela **Vrabie**
Liviu **Niță**

Codul Muncii

pe înțelesul tuturor 2011

editura
Adevărul
holding

Un Cod prea îndepărtat

Grigore Cartianu
redactor-şef **Adevărul**

●● Avem, în sfârşit, un Cod al Muncii desprins de socialismul rezidual al ultimilor 21 de ani. Parafrazându-l pe Cornelius Ryan[1] – *un Cod prea îndepărtat.* Unul pe care l-am aşteptat atâta amar de vreme, amăgindu-ne că putem trăi bine pe baza unei legislaţii a muncii pline de beneficii şi sărace în responsabilităţi.

Nici nu apucase să se răcească Răposatu' în groapa de la Ghencea Civil când vorbeam vârtos despre capitalism, convinşi fiind că asta înseamnă să mâncăm portocale pe săturate şi să bem suc de kiwi la dozator.

Curând, am constatat că asta se numeşte libertate, nu capitalism. Şi am mai descoperit ceva: capitalismul postcomunist se construieşte al naibii de greu. Statul centralizat, moşit de bolşevici şi crescut în dictatură, renunţă greu la pârghiile de control asupra societăţii. Inclusiv la vechile obiceiuri de a reglementa absurd piaţa muncii.

Abia acum înţelegem cât de mult rău a făcut economiei româneşti vechiul Cod al Muncii. Mari investitori au refuzat să-şi rişte banii

[1] Cornelius Ryan (1920–1974), jurnalist irlandez, cunoscut în principal pentru romanele sale de război. Printre scrierile sale celebre: „Un pod prea îndepărtat".

într-o ţară cu reglementări încremenite în socialism. *Cum să nu pot concedia un angajat dacă el nu-şi face treaba?*, se întreba, onest, investitorul. *Ete, nu poţi, pentru că aşa scrie în Codul Muncii... şi pentru că avem contract colectiv de muncă la nivel de ramură... şi pentru că la putere e sindicatul...* Concesia maximă care i se făcea angajatorului suna cam aşa: *mă rog, poţi să-l concediezi pe Dorel, dar să-i dai 24 de salarii compensatorii!*

Când auzea asta, John Urâtul urca în primul avion şi se oprea în Polonia, Ungaria, Cehia sau în alte ţări care s-au grăbit să abandoneze socialismul.

*

* *

Noul Cod al Muncii are de înfruntat adversari redutabili: populismul, interesele, isteria şi prostia. Populismul general, interesele liderilor sindicali, isteria televiziunilor propagandiste şi prostia prezentă pe ici, pe colo, prin părţile esenţiale.

Nu există prevedere mai comunistă decât contractul colectiv de muncă la nivel naţional! Carevasăzică, mii de patroni şi zeci sau sute de mii de salariaţi dintr-o ramură economică (de exemplu, industria textilelor) trebuie să se alinieze unor norme unice. Nu contează particularităţile fiecărei afaceri în parte, nici *business-planurile* companiilor, cu atât mai puţin specificul forţei de muncă.

Adevăratul contract este cel individual, susţinut eventual de o înţelegere-cadru negociată la nivel de companie, între patronatul şi sindicatul respectivei firme. Cum capacitatea de lucru a oamenilor nu este egală (diferind în funcţie de pregătire, inteligenţă, atitudine, creativitate, caracter, putere de muncă şi multe altele), nici contractele nu pot fi identice. Pur şi simplu, muncitorul X merită beneficii mai mari decât muncitorul Y. Iar asta se reglează prin negociere directă între angajator şi angajat, nu prin contracte colective de muncă. Numai un idiot vrea să piardă un lucrător bun!

Cei care strigă *sclavagism!, sclavagism!* pornesc de la o idee preconcepută: aceea că patronii sau managerii companiilor sunt nişte exploatatori care abia aşteaptă să-şi transforme angajaţii în sclavi. Asta e, 45 de ani de propagandă comunistă şi 21 de ani de populism postcomunist lasă urme adânci în subconştientul oamenilor. Tot ce le mai rămâne liderilor sindicali este să ne anunţe, premonitoriu, cum vor fi înjugaţi ţăranii la plug, în locul boilor, cum li se va pune botniţă să nu mănânce struguri şi cum vor fi afumaţi cu ardei iute...

Să gândim un pic cu capetele noastre. Ce interes ar avea un patron să-şi umilească angajaţii? De asta-i angajează, ca să-şi bată joc de ei? Păi, dacă se dovedeşte a fi un patron neserios, nu cumva îl vor ocoli lucrătorii de bună calitate? Nu va rămâne el cu mâna de lucru cea mai proastă? Şi, în acest fel, nu-şi face praf propria afacere? Logica spune că patronii de calitate vor avea angajaţi de calitate, iar patronii obsceni vor avea angajaţi mediocri. Se vor merita unii pe alţii. În fond, aceasta este şi esenţa concurenţei de tip capitalist. Cea care trebuie să decidă este piaţa liberă a muncii, nu birocraţia de stat sau oligarhia sindicală!

Noul Cod al Muncii lasă cale liberă abuzurilor, mai anunţă trompeţii Apocalipsei. Întrebare: cu vechiul Cod al Muncii nu existau abuzuri? Şi o întrebare mult mai delicată: n-ar fi momentul să discutăm şi despre abuzurile unor angajaţi? Asta s-a întâmplat mai ales în birocraţia de stat, unde lăcomia, nesimţirea şi lenea unor funcţionari paraşutaţi politic au fost straşnic apărate de vechiul Cod al Muncii. Chiar şi în cazuri flagrante, urmate de concedieri obligatorii, căpuşele bugetare au fost reinstalate în funcţii prin decizii judecătoreşti. Decizii bazate, evident, pe toxicul contract colectiv de muncă. Aşa s-a ajuns în situaţia revoltătoare ca pentru un post gras să avem simultan trei directori, reprezentanţii clientelelor politice a trei partide care s-au succedat la guvernare.

Noul Cod al Muncii elimină şi un privilegiu aberant al liderilor sindicali: interdicţia de a fi concediaţi pe timpul mandatului şi doi ani

după aceea. Putea domnu' sindicalist să vină la serviciu din Paşte în Crăciun, să lucreze în doru' lelii sau să tragă la măsea la locul de muncă – nu puteai să-i faci nimic. O asemenea imunitate provoca invidii chiar şi printre parlamentari.

În capitalism, patronatele şi managementul au câteva griji permanente: să facă bugetul, să rentabilizeze afacerea, să poată plăti salariile. Era timpul să capete şi salariaţii o responsabilitate majoră: aceea de a munci cum se cuvine, altfel zboară. Nu poţi trage chiulul pe banii altora! Dacă vrei s-o faci, fă-o pe banii tăi!

Dacă sistemul privat găsise pârghii – improvizate, e drept – de a alege grâul de neghină, în anumite zone bugetare capitalismul de-abia acum începe. Într-un an-doi, am putea ieşi din schizofrenia de a avea două Românii: una cvasicapitalistă (cea privată) şi alta cvasisocialistă (cea de stat).

Întrebare: dacă un patron concediază un salariat considerat ineficient, în locul lui aduce, cumva, un marţian? Concedierea *unui român* nu va însemna totuşi angajarea *altui român?* A unuia care poate că merită mai mult...

Noul Cod al Muncii oferă şansa de a trimite lenea la plimbare şi de a face loc performanţei. Dar Codul trebuie aplicat de oameni competenţi şi responsabili, altfel se alege praful şi de această nouă încercare!

Prefaţă

Mariana Bechir
Departamentul social **Adevărul**

●● Actualul Cod al Muncii s-a născut greu şi a fost promovat prin asumarea răspunderii în Parlament de teamă că discutarea lui ar fi amânat la nesfârşit reglementări de importanţă vitală pentru economie.

Codul Muncii valabil până la 1 mai data din 2003. Contextul intern n-a fost atunci prielnic unor schimbări de anvergură chiar dacă ele erau cerute cu insistenţă de investitorii străini şi autohtoni. Sindicatele erau încă foarte puternice şi au reuşit să-şi impună dorinţele în faţa Executivului condus la vremea respectivă de Adrian Năstase.

Pe de altă parte, Codul din 2003 nu putea fi foarte reuşit, oricum, deoarece copia unele prevederi din legislaţia germană, legislaţie care tocmai se updata la realităţile economice ale timpului.

În mod paradoxal, criza economică mondială izbucnită în 2008 a oferit condiţiile favorabile pentru intervenţii majore pe întreaga legislaţie a muncii. Confruntate cu o criză internaţională fără precedent, companiile au reuşit să convingă Executivul de necesitatea modificării Codului. Ele au atras atenţia că-n lipsa acestor intervenţii

radicale, care le-ar permite să rămână competitive pe piaţa internaţională, ar putea fi nevoite să-şi relocheze activităţile în zone mai atractive din punct de vedere legislativ şi fiscal. Fără posibilitatea de a reacţiona rapid la schimbările globale, au explicat patronii, este dificil să supravieţuieşti într-o economie tot mai agitată, cu riscuri de tip nou şi în creştere.

Companiile au beneficiat şi de sprijin internaţional, în special din partea Fondului Monetar Internaţional, care a condiţionat acordarea împrumuturilor de modificarea Codului Muncii şi a celorlalte legi privind relaţiile de muncă.

Rigiditatea legislaţiei muncii

Marea problemă a legislaţiei muncii din România, aşa cum au spus angajatorii, era imposibilitatea eliminării salariaţilor incompetenţi atât timp cât aceştia veneau la muncă şi respectau programul de lucru. De asemenea, rigiditatea legislativă nu permitea redimensionarea programului de muncă în momente de criză, o firmă ajungând să intre în faliment fiindcă n-avea cum să-şi restructureze rapid activitatea. Pentru ca firmele să poată trimite oamenii în şomaj tehnic, Guvernul a fost obligat, în 2009 şi 2010, să emită ordonanţe de urgenţă.

Noul Cod al Muncii permite acum atât trimiterea acasă a oamenilor cu 75% din venituri de pe cartea de muncă, cât şi reducerea săptămânii de lucru (cu plata corespunzătoare numărului diminuat de ore).

Într-un clasament mondial al rigidităţii pieţei muncii, publicat de OECD în 2009, România se situa pe locul 114 din 139 de ţări. Indicele rigidităţii se stabileşte ca medie a punctelor obţinute pe trei criterii: greutatea procedurilor de angajare, a celor de concediere şi lipsa de flexibilitate a programului de lucru.

România nu avea însă cea mai rigidă legislaţie a muncii din Europa, potrivit unui top al Băncii Mondiale din 2008. Înaintea

noastră se plasau Luxemburg, Franţa, Slovenia, Estonia şi Grecia, din cauza dificultăţii de concediere şi a rigidităţii programului de muncă. Statele cele mai flexibile din acest punct de vedere sunt Danemarca, Irlanda şi Marea Britanie.

Olanda, inventatoarea „flexisecurităţii"

La nivelul bătrânului continent, legislaţia României rămăsese mult în urma statelor occidentale, unde conceptul de „flexisecuritate" s-a introdus de peste un deceniu. Modelul a fost lansat de olandezi, în 1999, prin celebrul „The Flexibility and Security Act". Reglementarea admitea folosirea extinsă a formelor atipice de angajare (contracte part-time sau cu durată determinată), având însă grijă să păstreze un echilibru prin instituirea unor reguli care să ofere suficientă protecţie salariaţilor. Astfel, au fost relaxate restricţiile impuse agenţilor de muncă temporară, dar, pe de altă parte, s-a limitat durata maximă a unui contract de muncă pe perioadă determinată, precum şi numărul contractelor succesive de acest tip. În momentul de faţă, România are aceleaşi prevederi ca şi Olanda pe acest segment: durata contractelor pe perioadă determinată a crescut de la doi la trei ani, cu maximum trei contracte succesive, care nu pot depăşi trei ani.

Creşterea ocupării

Ipoteza de la care au pornit atunci olandezii, aceea a creşterii ocupării forţei de muncă, s-a dovedit valabilă. În 10 ani, procentul ocupării a crescut cu aproape 5%, de la 63,5% la 68,3%, şi a scăzut şomajul. Principalele categorii care au beneficiat de această flexibilizare au fost femeile tinere (care au probleme cu reintrarea pe piaţa muncii după naştere) şi tinerii. Aici a scăzut cel mai mult şomajul, potrivit statisticilor.

Olandezii şi ţările scandinave au reuşit să se asigure că persoanele care lucrează pe astfel de formule nu sunt discriminate, ci se bucură de aceleaşi drepturi ca şi angajaţii pe perioadă nedeterminată, iar veniturile lor nu sunt cu mult sub ale celor din ultima categorie.

Aceste state au avut, în ultimii ani, performanţe macroeconomice remarcabile comparativ cu cele ale Marii Britanii, ţara europeană cu cea mai de dreapta legislaţie a muncii. Spre deosebire de Marea Britanie, nordicii au crescut productivitatea fără să fi afectat indicatorii securităţii de pe piaţa muncii. În statele scandinave, statul stimulează participarea la cursuri de recalificare şi de dezvoltare personală, astfel încât perioada dintre două slujbe să fie cât mai scurtă.

Nu acelaşi lucru s-a întâmplat însă cu toţi ceilalţi muncitori europeni care şi-au găsit un job pe perioadă determinată. Potrivit statisticilor europene, media veniturilor realizate de persoanele care lucrează pe contracte cu durată determinată este cu 15% mai mică decât cea a veniturilor obţinute de salariaţii permanenţi.

Politică europeană

În anii 2000, flexisecuritatea a devenit politică europeană, autorităţile Uniunii încercând să armonizeze nevoia de creştere a productivităţii şi competitivităţii companiilor cu modelul social european. O misiune imposibilă în opinia unora. Cert este că toate ţările europene au extins, în ultimii 10 ani, folosirea contractelor pe perioadă determinată şi schemele flexibile de program, chiar munca la domiciliu.

Dintre noile state membre ale Uniunii, Polonia a aplicat cea mai agresivă politică în acest domeniu, cum au caracterizat-o sindicatele locale. Ponderea contractelor de acest tip a crescut după flexibilizare cu aproximativ 22 de procente. În 2009, România era ţara din UE cu cele mai puţine contracte de muncă pe perioadă determinată (1% din total), în timp ce Polonia se afla la extrema opusă, cu 26,4% astfel de contracte, mult peste dublul mediei europene de aproape 11%.

Cazul polonez a fost folosit de sindicatele româneşti ca argument împotriva extinderii aplicării acestui gen de contracte. Folosirea lor pe scară largă nu duce la creşterea ocupării, au susţinut sindicatele, dovadă fiind Polonia, unde rata şomajului a urcat în timpul crizei până la aproape 20%.

Cazul nu este tocmai relevant însă deoarece un şomaj puţin mai mare a avut şi Spania. Iar Spania, potrivit unui clasament european al Eurostat (biroul european de statistică), se număra în 2008 printre ţările cu cea mai protectivă legislaţie a muncii. Criteriile luate în considerare pentru realizarea acestui top în care Spania se află pe locul doi, după Luxemburg, erau: dificultatea concedierii individuale a salariaţilor cu contract pe perioadă nedeterminată, costurile disponibilizărilor colective şi proporţia numărului de contracte de muncă pe perioadă determinată. Spre deosebire de Polonia, care nu numai că a evitat recesiunea, dar a avut şi creştere economică, Spania se confruntă cu mari probleme şi este departe de a şi le rezolva. Ţara mediteraneeană face parte din grupul PIIGS (Portugalia, Irlanda, Italia şi Spania), despre care cei mai pesimişti analişti spun că reprezintă o ameninţare la adresa Uniunii şi a monedei euro.

Pedepse dure pentru munca „la negru"

Oficialii români au estimat la peste 100.000 numărul noilor locuri de muncă ce vor apărea ca efect direct al intrării în vigoare a noului Cod al Muncii. Rămâne de văzut dacă se confirmă aşteptările optimiste ale reprezentanţilor Executivului, însă este cert că multe companii ar fi angajat mai mulţi oameni dacă legislaţia nu ar fi fost atât de rigidă. Un reprezentant al IBM declara, la sfârşitul lui 2010, că firma are 1.400 de angajaţi în România, dar numărul lor ar fi fost dublu dacă reglementările referitoare la contractele temporare ar fi fost mai permisive.

Executivul nu se aşteaptă ca toate joburile ce vor apărea pe piaţa muncii să fie nou-create. O mare parte, speră Guvernul, va proveni din scoaterea la suprafaţă a muncii „la negru". Aproximativ

1,6 milioane de români lucrează fără forme legale, potrivit datelor oficiale. Înăsprirea sancţiunilor din domeniu ar trebui să forţeze măcar o parte a acestor angajatori să intre în legalitate. Pentru fiecare om folosit fără forme legale, firma plătea până acum o amendă între 3.000 şi 4.000 de lei.

De luna aceasta, sancţiunile băneşti vor fi de minimum 10.000 şi 20.000 de lei. În plus, în cazul unui număr mare de lucrători „la negru" sau „la gri", instanţa poate interzice, pe o perioadă de cel mult cinci ani, accesul firmei la ajutoare, subvenţii, fonduri europene şi participarea la licitaţii pentru contracte pe bani publici. Mai mult decât atât, angajatorul care are mai mult de cinci lucrători „la negru" riscă închisoare de la unu la doi ani.

Noul act normativ prevede amenzi şi pentru lucrătorii „la negru", nu doar pentru angajatori. Această măsură a fost motivată de Valentin Mocanu, secretar de stat în Ministerul Muncii, prin faptul că munca „la negru" n-ar fi posibilă fără acceptul lucrătorilor. Ei vor fi sancţionaţi cu amenzi între 500 şi 1.000 de lei. Amenda ar trebui însă înlocuită cu o altă sancţiune pentru că cei care acceptă munca „la negru" sunt, de regulă, săraci şi plătiţi cu foarte puţini bani, cel mai adesea cu salariul minim pe economie.

În Europa, puţine ţări pedepsesc şi angajatul. Practica aceasta mai este întâlnită în Franţa. Persoana care a acceptat o astfel de slujbă riscă să dea statului toate veniturile obţinute muncind „la negru" şi chiar să fie condamnată împreună cu angajatorul.

În Germania, angajatorul riscă să stea cinci ani în închisoare.

Legislaţia britanică seamănă cu cea românească: munca „la negru" se sancţionează cu amenzi sau cel mult doi ani de închisoare.

Cristian Pârvan, secretarul general al Asociaţiei Oamenilor de Afaceri din România (AOAR), s-a declarat sceptic în privinţa efectului acestor sancţiuni. La dezbaterile organizate de Adevărul Holding pe marginea noului Cod, Pârvan a explicat că munca „la negru" nu poate fi scoasă la suprafaţă exclusiv prin reglementările propuse, fie că este

vorba de flexibilizare, fie de sancţiuni. În opinia sa, Codul este doar un pas înainte pentru creşterea ocupării, şi el trebuie să fie urmat de diminuarea fiscalităţii cu forţa de muncă.

Perioadele de probă

Perioadele de preaviz şi de probă au crescut prin noul Cod, la cererea angajatorilor, dar şi a Comisiei Europene, România fiind până acum ţara cu cele mai scurte astfel de termene. Pentru funcţiile de execuţie, perioada maximă a crescut la trei luni, iar pentru o poziţie de conducere, la patru luni. În Germania, această perioadă, indiferent de funcţie, ajunge şi la nouă luni, însă practica întâlnită cel mai des este de şase luni. În Franţa, un muncitor poate fi testat cel mult două luni, maiştrii şi tehnicienii – trei luni, iar cei cu funcţii de conducere – patru luni.

În Marea Britanie nu e stabilită o limită legală a perioadei de probă, dar majoritatea angajatorilor preferă să folosească un termen de nouă luni. Legea britanică spune însă că salariatul poate contesta în instanţă concedierea dacă a lucrat cel puţin 12 luni.

În privinţa preavizului, în unele ţări se face diferenţa în funcţie de cine decide încheierea contractului. În Marea Britanie, de exemplu, în cazul demisiei, preavizul este de o săptămână. În cazul concedierii, preavizul minim este de o săptămână atunci când vechimea angajatului e mai mică de doi ani. Se adaugă câte o săptămână pentru fiecare an lucrat în companie, dar perioada totală nu poate depăşi 12 săptămâni.

În Franţa, preavizul este de cel puţin 30 de zile în situaţia concedierii.

Performanţa

Una dintre marile noutăţi ale Codului Muncii intrat acum în vigoare o reprezintă introducerea criteriilor de performanţă şi operarea concedierilor colective în funcţie de îndeplinirea obiectivelor de

performanţă. Criteriile se stabilesc de către angajator, dar acesta este obligat să i le comunice viitorului salariat, astfel încât el să ştie clar dacă acceptă sau nu să lucreze în condiţiile respective. Tot înainte de semnarea contractului de muncă trebuie oferite şi informaţiile referitoare la funcţia pe care o va avea, la fişa postului şi la atribuţiile care-i revin. Astfel, cel interesat de un job ştie clar ce se aşteaptă de la el şi poate evalua măsura în care face faţă respectivelor obligaţii. Orice modificare a acestor documente nu poate fi făcută fără înştiinţarea salariatului şi fără semnarea unui act adiţional.

Marele avantaj al angajatului este că nu poate fi concediat pentru necorespundere profesională cât timp îşi îndeplineşte atribuţiile şi îi va fi mult mai uşor să dovedească o eventuală demitere abuzivă.

Cu toate acestea, sindicatele s-au opus cu vehemenţă introducerii criteriilor de performanţă, susţinând că, dimpotrivă, reglementarea va duce la proliferarea abuzurilor împotriva salariaţilor incomozi.

De cealaltă parte, patronii români au explicat că nici o firmă nu-şi permite să renunţe la oamenii calificaţi, dat fiind deficitul de profesionişti de pe piaţa muncii din România. Ba, mai mult decât atât, criza de personal calificat în anumite meserii a făcut imposibilă dezvoltarea unor afaceri în ritmul dorit de patroni.

Un specialist în resurse umane povestea anul trecut că a fost nevoit să se transforme în detectiv pentru a descoperi suficienţi sudori în argon. A vorbit cu muncitorii vechi de la întreprinderile comuniste supravieţuitoare şi a întocmit o listă cu persoanele care mai activau. Cei mai mulţi lucrau în străinătate, aşa încât recrutorul a făcut rost de numerele de telefon ale rudelor şi, prin aceştia, a luat legătura cu sudorii şi le-a propus contracte acasă, în România.

Continua perfecţionare

În condiţiile în care duce lipsă de profesionişti, România avea nevoie de o lege care să permită cu uşurinţă înlocuirea incompetenţilor. Codul vechi le oferea celor slab pregătiţi şansa de a supravieţui pe

post. Concurenţa pe piaţa muncii se reducea la momentul obţinerii unui job. Mai ales în cazul bugetarilor, care ajunseseră să aibă certitudinea că numai pensia îi va scoate din structură.

În opinia specialiştilor în resurse umane, aici apare unul dintre cele mai importante efecte ale Codului nou: îi va obliga pe toţi actorii de pe piaţa muncii să se califice permanent. Asta înseamnă avantaj pentru ambele entităţi ale relaţiei: cresc şansele individului, dar şi productivitatea firmelor.

Într-un clasament european pe anul 2009, România şi Bulgaria se aflau pe ultimul loc în ceea ce priveşte învăţarea pe toată durata vieţii. Astfel, doar 1,5% din românii cu vârste între 25 şi 64 de ani participaseră la un program de training, seminar sau un curs de orice fel, indiferent că ele aveau sau nu legătură cu jobul actual sau viitor al persoanei respective.

Pe primele locuri ale topului se aflau ţările scandinave – Finlanda şi Suedia, cu peste 22% din adulţii peste 25 de ani angrenaţi într-o formă de învăţare, şi Danemarca (unde 31,6% din adulţi urmaseră cel puţin un curs după terminarea studiilor).

Codul Muncii 2011

adnotat

Codul Muncii al României
Actualizat la data de 31.03.2011

TITLUL I
Dispoziţii generale

CAPITOLUL I
Domeniul de aplicare

Art. 1. (1) Prezentul cod reglementează domeniul raporturilor de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum şi jurisdicţia muncii[1].

(2) Prezentul cod se aplică şi raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conţin dispoziţii specifice derogatorii.

COMENTARIU:

Din analiza modificărilor art. 1 alin. (1), rezultă că obiectul reglementat de normele Codului Muncii a fost reformulat, fiind eliminată sintagma „totalitatea raporturilor individuale şi colective de muncă" şi înlocuită cu sintagma „domeniul raporturilor de muncă". Această modificare reprezintă o separare a reglementărilor ce privesc dreptul colectiv al muncii, care urmează a fi cuprinse într-o lege a dialogului social, aflată în procedură legislativă (sub nr. PL-x nr.185/2011).

---

[1] Textul art. 1 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 1 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „*Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale şi colective de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum şi jurisdicţia muncii*".

Art. 2. Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică:

a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;

b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă și care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;[2]

c) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;

d) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat și se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condițiile legii;

e) ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;

f) angajatorilor, persoane fizice și juridice;

g) organizațiilor sindicale și patronale.

CAPITOLUL II
Principii fundamentale

Art. 3. (1) Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.

(2) Orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze.

(3) Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă ori într-o anumită profesie, oricare ar fi acestea.

[2] Textul art. 2 lit. b) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 1 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

(4) Orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea dispozițiilor alin. (1)-(3) este nul de drept.

Art. 4. (1) Munca forțată este interzisă.

(2) Termenul muncă forțată desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare ori pentru care persoana nu și-a exprimat consimțământul în mod liber.

(3) Nu constituie muncă forțată munca sau activitatea impusă de autoritățile publice:

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru îndeplinirea obligațiilor civice stabilite prin lege;

c) în baza unei hotărâri judecătorești de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;

d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundații, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte și, în general, în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia.

Art. 5. (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe.

Art. 6. **(1)** Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, de protecţie socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de respectarea demnităţii şi a conştiinţei sale, fără nicio discriminare.

(2) Tuturor salariaţilor care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecţia datelor cu caracter personal, precum şi dreptul la protecţie împotriva concedierilor nelegale. [3]

(3) Pentru munca egală sau de valoare egală este interzisă orice discriminare bazată pe criteriul de sex cu privire la toate elementele şi condiţiile de remunerare.[4]

Art. 7. Salariaţii şi angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor şi promovarea intereselor lor profesionale, economice şi sociale.

Art. 8. **(1)** Relaţiile de muncă se bazează pe principiul consensualităţii şi al bunei-credinţe.

(2) Pentru buna desfăşurare a relaţiilor de muncă, participanţii la raporturile de muncă se vor informa şi se vor consulta reciproc, în condiţiile legii şi ale contractelor colective de muncă.

Art. 9. Cetăţenii români sunt liberi să se încadreze în muncă în statele membre ale Uniunii Europene, precum şi în oricare alt stat, cu respectarea normelor dreptului internaţional al muncii şi a tratatelor bilaterale la care România este parte.

---

[3] Textul art. 6 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 1 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 55/2006.

[4] Textul art. 6 alin. (3) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 2 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 55/2006.

TITLUL II
Contractul individual de muncă

CAPITOLUL I
Încheierea contractului individual de muncă

Art. 10. Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remuneraţii denumite salariu.

Art. 11. Clauzele contractului individual de muncă nu pot conţine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

Art. 12. **(1)** Contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată.

(2) Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată, în condiţiile expres prevăzute de lege.

Art. 13. **(1)** Persoana fizică dobândeşte capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.

(2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat şi la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională.

(3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.

(4) Încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicţie judecătorească este interzisă.

(5) Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

Art. 14. **(1)** În sensul prezentului cod, prin angajator se înţelege persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forţă de muncă pe bază de contract individual de muncă.

(2) Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalităţii juridice.

(3) Persoana fizică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii capacităţii de exerciţiu. [5]

Art. 15. Este interzisă, sub sancţiunea nulităţii absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale.

Art. 16. (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.

(2) Anterior începerii activităţii, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidenţă a salariaţilor, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activităţii, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

[5] Textul art. 14 alin. (3) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 2 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă[6].

COMENTARIU:

Principalul element de noutate adus de noua reglementare constă în faptul că încheierea contractului individual de muncă în forma scrisă este obligatorie pentru ca acest contract să producă efecte juridice, în timp ce, în vechea reglementare, forma scrisă nu era necesară pentru valabilitatea contractului de muncă, părţile putând face dovada prevederilor contractuale prin orice mijloc de probă. Astfel, forma scrisă devine o condiţie de validitate a contractului individual de muncă (ad validitatem), în lipsa căreia actul juridic va fi lovit de nulitate absolută. Una dintre consecinţele acestei reglementări privind obligativitatea încheierii contractului individual de muncă în formă scrisă va fi obligativitatea încheierii în formă scrisă, ca o condiţie de validitate, a tuturor celorlalte acte subsecvente sau aflate în strictă interdependenţă cu un contract individual de muncă (cum ar fi, de exemplu, fişa postului, regulamentele de ordine interioară, anexele sau actele adiţionale la contractul individual de muncă, criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului).

[6] Textul art. 16 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 2 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, textul avea următorul conţinut: „*(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în formă scrisă, în limba română. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Angajatorul persoană juridică, persoana fizică autorizată să desfăşoare o activitate independentă, precum şi asociaţia familială au obligaţia de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă.*
(2) În situaţia în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părţile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.
(3) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă."

Pe lângă această obligaţie ce revine angajatorului, art. 16 instituie noi obligaţii în sarcina angajatorului, care trebuie îndeplinite, toate, înainte de începerea activităţii: de a înregistra contractul individual de muncă în registrul general de evidenţă al salariaţilor, care trebuie transmis inspectoratului teritorial de muncă şi de a înmâna salariatului un exemplar din contractul individual de muncă. Apreciem că toate aceste obligaţii au drept scop crearea unei baze de date care să conţină o evidenţă strictă, cronologică a contractelor individuale de muncă încheiate, precum şi descurajarea înregistrării retroactive a contractelor individuale de muncă la inspectoratul teritorial de muncă.

Art. 17. **(1)** Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligaţia de a informa persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul cu privire la clauzele esenţiale pe care intenţionează să le înscrie în contract sau să le modifice.[7]

(1^1) Obligaţia de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului se consideră îndeplinită de către angajator la momentul semnării contractului individual de muncă sau a actului adiţional, după caz.

(2) Persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la cel puţin următoarele elemente:[8]

a) identitatea părţilor;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative, precum şi fişa postului, cu specificarea atribuţiilor postului[9];

d^1) criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului[10];

e) riscurile specifice postului;

f) data de la care contractul urmează să îşi producă efectele;

g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;

h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

i) condiţiile de acordare a preavizului de către părţile contractante şi durata acestuia;

j) salariul pe bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plăţii salariului la care salariatul are dreptul;

k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;

l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condiţiile de muncă ale salariatului;

m) durata perioadei de probă[11].

(3) Elementele din informarea prevăzută la alin. (2) trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă.

(4) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, într-un termen de 20 de zile lucrătoare de la data apariţiei modificării, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege.[12]

---

[7] Textul art. 17 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 3 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 55/2006.

[8] Textul art. 17 alin. 2 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 6 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[9] Textul art. 17 alin. (2), lit. d) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 4 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „*d) funcţia/ocupaţia conform specificaţiei Clasificării ocupaţiilor din România sau altor acte normative şi atribuţiile postului.*"

[10] Textul art. 17 alin. (2), lit. d^1, a fost introdus prin art. I punctul 4 din Legea nr. 40/2011.

[11] Textul art. 17 alin. (2), lit. m) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 7 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[12] Textul art. 17 alin. (4) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 5 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „*Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (2) în timpul*

(4[1]) La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părţi poate fi asistată de terţi, conform propriei opţiuni, cu respectarea prevederilor alin. (5).

(5) Cu privire la informaţiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între părţi poate interveni un contract de confidenţialitate.

COMENTARIU:

Conform noilor reglementări, angajatorul are obligaţia de a informa persoana selectată în vederea angajării sau, după caz salariatul, cu privire la fişa postului, cu specificarea atribuţiilor postului, precum şi cu privire la criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului, aplicabile la nivelul angajatorului, anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă. Coroborând modificările art. 17 alin. (2) cu prevederile art. 17 alin. (3), rezultă că elementele privind fişa postului şi criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului, aplicabile la nivelul angajatorului, trebuie să se regăsească, obligatoriu, şi în clauzele conţinute de contractul individual de muncă, începând cu data intrării în vigoare a Legii nr. 40/2011. Pe cale de consecinţă, se impune încheierea unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă aflate în derulare, introducerea unor clauze care să conţină elementele precizate în art. 17 alin. (2) lit. d) şi d[1]) în cazul contractelor încheiate după data intrării în vigoare a noilor reglementări, precum şi modificarea modelului-cadru al contractului individual de muncă prin ordin al autorităţii competente, în acord cu noile modificări ale Codului Muncii. Nerespectarea obligaţiei de a încheia acte adiţionale pentru contractele de muncă încheiate

---

executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adiţional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoştiinţării în scris a salariatului, cu excepţia situaţiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil."

anterior intrării în vigoare a Legii nr. 40/2011 în termenul de 20 de zile lucrătoare prevăzut de art. 17 alin. (4) poate genera riscul apariţiei unor conflicte de muncă. Un alt motiv important care justifică obligativitatea introducerii clauzelor privind fişa postului şi criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului, aplicabile la nivelul angajatorului, în contractul individual de muncă, îl reprezintă protecţia salariaţilor în cazul concedierilor colective, deoarece, conform noilor reglementări, evaluarea performanţelor profesionale va fi principalul criteriu avut în vedere în aceste situaţii, urmând ca criteriile de natură socială să se aplice doar în subsidiar, pentru departajare. De asemenea, stabilirea şi introducerea clauzelor privind fişa postului şi criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului, în contractul individual de muncă, vor avea un rol important şi în creşterea gradului de obiectivitate în cadrul procedurii de evaluare prealabile concedierii pentru necorespundere profesională, precum şi în evaluarea legalităţii măsurii concedierii de către instanţa de judecată, în cazul litigiilor de muncă.

În ceea ce priveşte modificarea oricărui element care trebuie să se regăsească în mod obligatoriu în conţinutul contractului individual de muncă, în timpul executării contractului, art. 17 alin. (4) introduce o extindere a termenului în care trebuie încheiat actul adiţional la contract, de la 15 zile la 20 zile lucrătoare, şi stabileşte un moment diferit de la care porneşte calculul acestui termen. Astfel, în vechea reglementare, calculul termenului pornea de la data încunoştiinţării în scris a salariatului, dând posibilitatea angajatorului de a amâna în mod unilateral momentul încunoştiinţării şi pe cale de consecinţă, de a amâna momentul încheierii actului adiţional, pe când, în noua reglementare, calculul termenului porneşte de la data apariţiei modificărilor contractului, fiind restrânse totodată şi excepţiile de la această regulă, doar la acele cazuri expres prevăzute de lege.

Art. 18. **(1)** În cazul în care persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, urmează să își desfăşoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligaţia de a-i comunica în timp util, înainte de plecare, informaţiile prevăzute la art. 17 alin. (2), precum şi informaţii referitoare la:[13]

a) durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate;

b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum şi modalităţile de plată;

c) prestaţiile în bani şi/sau în natură aferente desfăşurării activităţii în străinătate;

d) condiţiile de climă;

e) reglementările principale din legislaţia muncii din acea ţară;

f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viaţa, libertatea sau siguranţa personală.

g) condiţiile de repatriere a lucrătorului, după caz[14].

(1[1]) Informaţiile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) şi c) trebuie să se regăsească şi în conţinutul contractului individual de muncă.

(2) Dispoziţiile alin. (1) se completează prin legi speciale care reglementează condiţiile specifice de muncă în străinătate.

Art. 19. În situaţia în care angajatorul nu își execută obligaţia de informare prevăzută la art. 17 şi 18, persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, are dreptul să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligaţii, instanţa judecătorească competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligaţiei de informare.[15]

[13] Textul art. 18 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 4 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 55/2006.

[14] Textul art. 18 alin. (1) lit. g) a fost introdus art. I punctul 5 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 55/2006.

[15] Textul art. 19 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 11 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

Art. 20. **(1)** În afara clauzelor esenţiale prevăzute la art. 17, între părţi pot fi negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă şi alte clauze specifice.[16]

(2) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

a) clauza cu privire la formarea profesională;

b) clauza de neconcurenţă;

c) clauza de mobilitate;

d) clauza de confidenţialitate.

Art. 21. **(1)** La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia, părţile pot negocia şi cuprinde în contract o clauză de neconcurenţă prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interes propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei indemnizaţii de neconcurenţă lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată perioada de neconcurenţă.

(2) Clauza de neconcurenţă îşi produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activităţile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul indemnizaţiei de neconcurenţă lunare, perioada pentru care îşi produce efectele clauza de neconcurenţă, terţii în favoarea cărora se interzice prestarea activităţii, precum şi aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiţie cu angajatorul.

(3) Indemnizaţia de neconcurenţă lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază şi este de cel puţin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost

[16] Textul art. 20 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. 1, punctul 6 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 55/2006.

mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului.

(4) Indemnizația de neconcurență reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil şi se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii[17].

Art. 22. (1) Clauza de neconcurenţă îşi poate produce efectele pentru o perioadă de maximum 2 ani de la data încetării contractului individual de muncă.

(2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepţia cazurilor prevăzute la art. 56 lit. d), f), g), h) şi j), ori a intervenit din iniţiativa angajatorului pentru motive care nu ţin de persoana salariatului[18].

Art. 23. (1) Clauza de neconcurenţă nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deţine.

(2) La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial pentru muncă instanţa competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurenţă.

Art. 24. În cazul nerespectării, cu vinovăţie, a clauzei de neconcurenţă salariatul poate fi obligat la restituirea indemnizaţiei şi, după caz, la daune-interese corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului.

Art. 25. Prin clauza de mobilitate părţile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligaţiilor de serviciu de către salariat nu se realizează

[17] Textul art. 21 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I puntul 12 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[18] Textul art. 22 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 13 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestaţii suplimentare în bani sau în natură.

(2) Cuantumul prestaţiilor suplimentare în bani sau modalităţile prestaţiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă. [19]

COMENTARIU:

Referitor la clauza de mobilitate, în situaţia în care contractul individual de muncă prevede o astfel de clauză, este obligatoriu, conform noii reglementări, să se specifice în contractul individual de muncă şi cuantumul prestaţiilor suplimentare în bani sau modalităţile prestaţiilor suplimentare în natură acordate salariatului, precizare care nu era obligatorie în vechea reglementare. Această modificare are drept scop protejarea intereselor salariaţilor şi instituirea principiului transparenţei în raporturile de muncă.

Art. 26. (1) Prin clauza de confidenţialitate părţile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă şi după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în timpul executării contractului, în condiţiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

(2) Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părţi atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

Art. 27. (1) O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin. (1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

[19] Textul art. 25 alin. (2) a fost introdus prin art. I punctul 6 din Legea nr. 40/2011.

(3) Abrogat.[20]

(4) Competenţa şi procedura de eliberare a certificatului medical, precum şi sancţiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului ori felului muncii fără certificat medical sunt stabilite prin legi speciale.

(5) Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.

(6) La angajarea în domeniile sănătate, alimentaţie publică, educaţie şi în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita şi teste medicale specifice.

COMENTARIU:

Au fost abrogate dispoziţiile care permiteau prezentarea certificatului medical de către salariat după momentul încheierii contractului individual de muncă, fără ca acest fapt să afecteze valabilitatea contractului, de unde rezultă că, potrivit noii reglementări, salariatul este obligat să prezinte certificatul care să confirme că cel în cauză este apt de muncă până la momentul încheierii contractului individual de muncă. Lipsa acestuia atrage nulitatea contractului individual de muncă, chiar dacă, ulterior încheierii contractului individual de muncă, salariatul prezintă certificatul medical.

Art. 28. Certificatul medical este obligatoriu şi în următoarele situaţii:

a) la reînceperea activităţii după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali, şi de un an, în celelalte situaţii;

[20] Textul art. 27 alin. (3) a fost abrogat prin art. I punctul 7 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „*(3) În situaţia în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul certificatului rezultă că cel în cauză este apt de muncă, contractul astfel încheiat rămâne valabil.*"

b) în cazul detaşării sau trecerii în alt loc de muncă ori în altă activitate, dacă se schimbă condiţiile de muncă; 21

c) la începerea misiunii, în cazul salariaţilor încadraţi cu contract de muncă temporară;

d) în cazul ucenicilor, practicanţilor, elevilor şi studenţilor, în situaţia în care urmează să fie instruiţi pe meserii şi profesii, precum şi în situaţia schimbării meseriei pe parcursul instruirii;

e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiţii de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătăţii şi Familiei;

f) periodic, în cazul celor care desfăşoară activităţi cu risc de transmitere a unor boli şi care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalaţiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivităţi de copii, în unităţi sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătăţii şi Familiei;

g) periodic, în cazul celor care lucrează în unităţi fără factori de risc, prin examene medicale diferenţiate în funcţie de vârstă, sex şi stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

Art. 29. (1) Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale persoanei care solicită angajarea.

(2) Modalităţile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin. (1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, în statutul de personal - profesional sau disciplinar - şi în regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

(3) Informaţiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum şi aptitudinile profesionale.

[21] Textul art. 28 lit. b) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 14 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

(4) Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la activităţile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză.[22]

COMENTARIU:

Art. 29 alin. (4) a fost reformulat, în sensul acordării posibilităţii angajatorului de a verifica aptitudinile profesionale şi personale la angajare, prin solicitarea de informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, însă nu cu privire la funcţia deţinută, aşa cum era prevăzut în vechea reglementare, ci cu privire la activităţile îndeplinite de către persoana care solicită angajarea. Această nouă reglementare are în vedere protejarea persoanelor care solicită angajarea împotriva discriminării în domeniul ocupării forţei de muncă şi exercitării profesiei.

Art. 30. (1) Încadrarea salariaţilor la instituţiile şi autorităţile publice şi la alte unităţi bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.

(2) Posturile vacante existente în statul de funcţii vor fi scoase la concurs, în raport cu necesităţile fiecărei unităţi prevăzute la alin. (1).

(3) În cazul în care la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant nu s-au prezentat mai mulţi candidaţi, încadrarea în muncă se face prin examen.

(4) Condiţiile de organizare şi modul de desfăşurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a Guvernului.

[22] Textul art. 29 alin. (4) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 8 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(4) Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la funcţiile îndeplinite şi la durata angajării şi numai cu încunoştiinţarea prealabilă a celui în cauză.“*

Art. 31. (1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie şi de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata sau la sfârşitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la iniţiativa oricăreia dintre părţi, fără a fi necesară motivarea acesteia.

(4) Pe durata perioadei de probă salariatul beneficiază de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă.

(5) Pentru absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior, primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu. Fac excepţie acele profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale. La sfârşitul perioadei de stagiu, angajatorul eliberează obligatoriu o adeverinţă, care este vizată de inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială de competenţă acesta îşi are sediul.

(6) Modalitatea de efectuare a stagiului prevăzut la alin. (5) se reglementează prin lege specială[23]**.**

[23] Textul art. 31 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 9 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcţiile de execuţie şi de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere.*
(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.
(3) În cazul muncitorilor necalificaţi, perioada de probă are caracter excepţional şi

COMENTARIU:

Potrivit noii reglementări, art. 31 aduce revizuiri importante perioadelor de probă instituite în scopul verificării aptitudinilor salariatului, la încheierea contractelor individuale de muncă. Astfel, durata maximă a perioadei de probă ce poate fi stabilită pentru funcţiile de execuţie este extinsă de la 30 de zile calendaristice la 90 de zile calendaristice şi de la 90 de zile calendaristice la 120 de zile calendaristice pentru funcţiile de conducere. În ceea ce priveşte perioada de probă pentru muncitorii necalificaţi, aceasta nu mai este reglementată distinct, acestei categorii de salariaţi urmând a li se aplica dispoziţiile generale.

Un alt element de noutate se referă la absolvenţii instituţiilor de învăţământ superior, pentru care primele 6 luni după debutul în profesie se consideră perioadă de stagiu, la sfârşitul acestei perioade angajatorul având obligaţia de a elibera o adeverinţă, care urmează a fi vizată de Inspectoratul Teritorial de Muncă în a cărui rază teritorială de competenţă îşi are sediul acesta.

În ceea ce priveşte încetarea contractului individual de muncă pe durata sau la sfârşitul perioadei de probă, noua reglementare introduce precizări suplimentare care subliniază faptul că preavizul şi motivarea notificării prin care se aduce la cunoştinţă încetarea contractului nu sunt necesare, în scopul unei flexibilizări a raporturilor de muncă în perioada de probă.

---

nu poate depăşi 5 zile lucrătoare.
(4) Absolvenţii instituţiilor de învăţământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6 luni.
(4[1]) Pe durata sau la sfârşitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta numai printr-o notificare scrisă, la iniţiativa oricăreia dintre părţi.
(5) Pe durata perioadei de probă, salariatul se bucură de toate drepturile şi are toate obligaţiile prevăzute în legislaţia muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern, precum şi în contractul individual de muncă.“

Revizuirea perioadelor de probă a fost motivată de faptul că, pentru anumite domenii de activitate, perioada de probă este insuficientă pentru ca angajatorul să poată evalua în mod corect şi obiectiv performanţele şi aptitudinile salariatului, în special în cazul funcţiilor de conducere, care presupun evaluări pe perioade mai mari de timp. Un alt argument a fost reprezentat de faptul că perioadele de probă conţinute de vechea reglementare erau prea scurte, fiind sub media statelor membre ale Uniunii Europene, aspect semnalat şi de Comisia Europeană.

Art. 32. (1) Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o singură perioadă de probă.

(2) Prin excepţie, salariatul poate fi supus la o nouă perioadă de probă în situaţia în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcţie sau profesie ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiţii grele, vătămătoare sau periculoase.

(3) Abrogat[24]

(4) Perioada de probă constituie vechime în muncă.

Art. 33. Perioada în care se pot face angajări succesive de probă ale mai multor persoane pentru acelaşi post este de maximum 12 luni.[25]

---

[24] Textul art. 32 alin. (3) a fost abrogat prin art. I punctul 10 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(3) Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă cu privire la perioada de probă, în termenul prevăzut la art. 17 alin. (4), duce la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.“*

[25] Textul art. 33 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 11 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru acelaşi post este interzisă.“*

COMENTARIU:

Prin noua reglementare a fost eliminată interdicția de angajare succesivă de probă a mai mult de 3 persoane pentru același post, fiind permisă, în noua reglementare, angajarea succesivă de probă a mai multor persoane pentru același post, însă perioada maximă de timp în care se pot face angajările succesive de probă pentru același post a fost limitată în timp la 12 luni, indiferent de numărul de angajări de probă, în scopul prevenirii eventualelor practici abuzive din partea angajatorului.

Această reglementare a avut în vedere evitarea blocării unor posturi în situația în care persoanele selectate în vederea angajării pentru același post nu corespund profesional.

Art. 34. (1) Fiecare angajator are obligația de a înființa un registru general de evidență a salariaților.

(2) Registrul general de evidență a salariaților se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află domiciliul, respectiv sediul angajatorului, dată de la care devine document oficial.

(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează și se transmite inspectoratului teritorial de muncă în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, perioada detașării și data încetării contractului individual de muncă.[26]

[26] Textul art. 34 alin. (3) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 12 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„(3) Registrul general de evidență a salariaților se completează în ordinea angajării și cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariaților, data angajării, funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, tipul contractului individual de muncă și data încetării contractului individual de muncă."*

(4) Registrul general de evidență a salariaților este păstrat la domiciliul, respectiv sediul angajatorului, urmând să fie pus la dispoziție inspectorului de muncă sau oricărei alte autorități care îl solicită, în condițiile legii.

(5) La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate.[27]

(6) În cazul încetării activității angajatorului, registrul general de evidență a salariaților se depune la autoritatea publică competentă, potrivit legii, în a cărei rază teritorială se află sediul sau domiciliul angajatorului, după caz.

(7) Metodologia de întocmire a registrului general de evidență a salariaților, înregistrările care se efectuează, precum și orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

COMENTARIU:

În legătură cu registrul general de evidență a salariaților, noua reglementare instituie pentru angajator obligația de a transmite Inspectoratului Teritorial de Muncă acest registru, completat în ordinea angajării. Un alt aspect important legat de conținutul acestui registru, este acela că angajatorul va trebui să menționeze în registru, în mod obligatoriu, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a contractului individual de muncă, precum și perioada detașării salariatului, elemente care nu se regăseau în vechea reglementare.

[27] Textul art. 34 alin. (5) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 12 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„(5) La solicitarea salariatului, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate."*

Tot legat de obligațiile angajatorului privind evidența salariaților, noua reglementare suplimentează informațiile pe care angajatorul este obligat să le furnizeze la solicitarea unui salariat sau chiar a unui fost salariat, introducând durata activității și salariul printre informațiile a căror dezvăluire nu poate fi refuzată de către angajator.

Art. 35. (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.[28]

(2) Fac excepție de la prevederile alin. (1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

(3) Abrogat[29]

COMENTARIU:

În noua reglementare, prevederile referitoare la cumulul de funcții au fost reformulate, pentru a stabili în mod expres posibilitatea oricărui salariat de a munci la angajatori diferiți sau chiar la același angajator, în baza mai multor contracte individuale de muncă și de a fi remunerat corespunzător pentru fiecare din acestea. De asemenea, conform noii reglementări, nu se mai menține în sarcina salariaților care cumulează mai multe funcții obligația de a declara fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază. În opinia noastră, această abrogare este necorelată cu prevederile art. 56 alin. (1) din Codul Fiscal potrivit cărora, deducerea personală se acordă numai pentru veniturile din salarii la locul unde se află funcția de bază. Din acest motiv, considerăm că, în continuare, angajatorul trebuie să solicite la angajare declarația privind funcția de bază.

[28] Textul art. 35 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 13 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„(1) Orice salariat are dreptul de a cumula mai multe funcții, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea."*

[29] Textul art. 35 alin. (3) a fost abrogat prin art. I punctul 14 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„(3) Salariații care cumulează mai multe funcții sunt obligați să declare fiecărui angajator locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază."*

Art. 36. Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă, eliberată/eliberat potrivit legii[30].

COMENTARIU:

Referitor la posibilitatea cetățenilor străini și a apatrizilor de a fi angajați prin contract individual de muncă, noua reglementare extinde documentele în baza cărora aceștia pot încheia contracte individuale de muncă cu angajatori români, fiind precizată și autorizația de muncă în rândul documentelor pe care le poate prezenta un cetățean străin sau apatrid la angajare, în cazul în care nu deține un permis valabil de muncă. În acest context, trebuie subliniat faptul că, potrivit O.U.G. nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene și Spațiului Economic European, cetățenii europeni, precum și membrii familiilor lor, care își exercită dreptul la liberă circulație și rezidență pe teritoriul României, au acces neîngrădit pe piața forței de muncă din România, fără ca acest acces să fie condiționat de posesia unui document eliberat de autoritățile române, dacă, prin orice alt mijloc de probă, persoana interesată dovedește că are calitatea de cetățean al unui stat membru al Uniunii Europene.

[30] Textul art. 36 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 15 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza permisului de muncă eliberat potrivit legii."*

CAPITOLUL II
Executarea contractului individual de muncă

Art. 37. Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă şi al contractelor individuale de muncă.

Art. 38. Salariaţii nu pot renunţa la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacţie prin care se urmăreşte renunţarea la drepturile recunoscute de lege salariaţilor sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

Art. 39. (1) Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;

b) dreptul la repaus zilnic şi săptămânal;

c) dreptul la concediu de odihnă anual;

d) dreptul la egalitate de şanse şi de tratament;

e) dreptul la demnitate în muncă;

f) dreptul la securitate şi sănătate în muncă;

g) dreptul la acces la formarea profesională;

h) dreptul la informare şi consultare;

i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea condiţiilor de muncă şi a mediului de muncă;

j) dreptul la protecţie în caz de concediere;

k) dreptul la negociere colectivă şi individuală;

l) dreptul de a participa la acţiuni colective;

m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.

n) alte drepturi prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile. [31]

[31] Textul art. 39 lit. n) alin. 1 a fost introdus prin art. I punctul 16 din Legea nr. 40/2011.

(2) Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) obligaţia de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuţiile ce îi revin conform fişei postului;

b) obligaţia de a respecta disciplina muncii;

c) obligaţia de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;

d) obligaţia de fidelitate faţă de angajator în executarea atribuţiilor de serviciu;

e) obligaţia de a respecta măsurile de securitate şi sănătate a muncii în unitate;

f) obligaţia de a respecta secretul de serviciu.

g) alte obligaţii prevăzute de lege sau de contractele colective de muncă aplicabile.[32]

Art. 40. (1) Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

a) să stabilească organizarea şi funcţionarea unităţii;

b) să stabilească atribuţiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condiţiile legii [33]

c) să dea dispoziţii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalităţii lor;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

e) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancţiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern.

[32] Textul art. 39 alin. (2) lit. g) a fost introdus prin art. I punctul 17 din Legea nr. 40/2011.

[33] Textul art. 40 alin. (1) lit. b) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 18 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „ *b) să stabilească atribuţiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condiţiile legii şi/sau în condiţiile contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel naţional, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unităţi.* "

f) să stabilească obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora. [34]

(2) Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligaţii:

a) să informeze salariaţii asupra condiţiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relaţiilor de muncă;

b) să asigure permanent condiţiile tehnice şi organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiţiile corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaţilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;

d) să comunice periodic salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii, cu excepţia informaţiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unităţii. Periodicitatea comunicărilor se stabileşte prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil; [35]

e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial drepturile şi interesele acestora;

f) să plătească toate contribuţiile şi impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

g) să înfiinţeze registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure confidenţialitatea datelor cu caracter personal ale salariaţilor.

[34] Textul art. 40 alin. (1) lit. f) a fost introdus prin art. I punctul 19 din Legea nr. 40/2011.

[35] Textul art. 40 alin.(2) lit. d) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 19 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

COMENTARIU:

În ceea ce priveşte drepturile angajatorului, noua reglementare introduce în mod expres dreptul acestuia de a stabili, în mod unilateral, obiectivele de performanţă individuală a salariaţilor, precum şi criteriile de evaluare a realizării acestora. Principalul efect al acestor modificări îl constituie, creşterea competenţei, performanţelor şi gradului de expertiză a salariaţilor prin conferirea dreptului angajatorului de a stabili obiectivele de performanţă individuală, precum şi criteriile de evaluare a realizării lor, la data încheierii contractului individual de muncă. Subliniem însă că acest drept este însoţit şi de obligaţia corelativă a angajatorului de a informa persoana selectată în vederea angajării sau, după caz, salariatul, anterior încheierii sau modificării contractului de muncă, referitor la criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului. De asemenea, angajatorul trebuie să informeze persoana selectată în vederea angajării sau după caz, salariatul, anterior încheierii sau modificării contractului de muncă şi referitor la fişa postului, care ar trebui să conţină şi obiectivele de performanţă individuală a salariaţilor.

CAPITOLUL III
Modificarea contractului individual de muncă

Art. 41. (1) Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părţilor.

(2) Cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul cod.

(3) Modificarea contractului individual de muncă se referă la oricare dintre următoarele elemente:

a) durata contractului;
b) locul muncii;
c) felul muncii;
d) condiţiile de muncă;
e) salariul;
f) timpul de muncă şi timpul de odihnă.

Art. 42. **(1)** Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detaşarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

(2) Pe durata delegării, respectiv a detaşării, salariatul îşi păstrează funcţia şi toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă.

Art. 43. Delegarea reprezintă exercitarea temporară, din dispoziţia angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuţiilor de serviciu în afara locului său de muncă.

Art. 44. (1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni şi se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancţionarea disciplinară a acestuia.[36]

(2) Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la o indemnizaţie de delegare, în condiţiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

[36] Textul art. 44 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 20 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(1) Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile şi se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile."*

COMENTARIU:

Prin noua reglementare a fost introdusă modificarea condiţiilor în care se poate face delegarea salariatului, care poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni şi se poate prelungi pentru mai multe perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. În vechea reglementare, prelungirea perioadei de delegare era posibilă o singură dată, ceea ce era de natură să producă inconveniente angajatorului în desfăşurarea unor activităţi care necesitau o perioadă de timp mai mare, prin înlocuirea salariatului a cărui perioadă de delegare nu mai putea fi prelungită.

În scopul protejării intereselor salariaţilor delegaţi, noua reglementare introduce prevederea expresă conform căreia refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancţionarea disciplinară a acestuia.

Art. 45. Detaşarea este actul prin care se dispune schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziţia angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul acestuia. În mod excepţional, prin detaşare se poate modifica şi felul muncii, dar numai cu consimţământul scris al salariatului.

Art. 46. (1) Detaşarea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult un an.

(2) În mod excepţional, perioada detaşării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezenţa salariatului la angajatorul la care s-a dispus detaşarea, cu acordul ambelor părţi, din 6 în 6 luni.

(3) Salariatul poate refuza detaşarea dispusă de angajatorul său numai în mod excepţional şi pentru motive personale temeinice.

(4) Salariatul detaşat are dreptul la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la o indemnizaţie de detaşare, în condiţiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Art. 47. (1) Drepturile cuvenite salariatului detaşat se acordă de angajatorul la care s-a dispus detaşarea.

(2) Pe durata detaşării salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de drepturile de la angajatorul care a dispus detaşarea, fie de drepturile de la angajatorul la care este detaşat.

(3) Angajatorul care detaşează are obligaţia de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detaşarea să îşi îndeplinească integral şi la timp toate obligaţiile faţă de salariatul detaşat.

(4) Dacă angajatorul la care s-a dispus detaşarea nu îşi îndeplineşte integral şi la timp toate obligaţiile faţă de salariatul detaşat, acestea vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detaşarea.

(5) În cazul în care există divergenţă între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu îşi îndeplineşte obligaţiile potrivit prevederilor alin. (1) şi (2), salariatul detaşat are dreptul de a reveni la locul său de muncă de la angajatorul care l-a detaşat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori şi de a cere executarea silită a obligaţiilor neîndeplinite.

Art. 48. Angajatorul poate modifica temporar locul şi felul muncii, fără consimţământul salariatului, şi în cazul unor situaţii de forţă majoră, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului, în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul cod.

CAPITOLUL IV
Suspendarea contractului individual de muncă

Art. 49. (1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părţilor sau prin actul unilateral al uneia dintre părţi.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat şi a plăţii drepturilor de natură salarială de către angajator.

(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi şi obligaţii ale părţilor decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.[37]

(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.[38]

(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă, se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepţia situaţiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.[39]

---

[37] Textul art. 49 alin. (3) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 20 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.
[38] Textul art. 49 alin. (5) a fost introdus prin art. I punctul 21 din Legea nr. 40/2011.
[39] Textul art. 49 alin. (6) a fost introdus prin art. I punctul 21 din Legea nr. 40/2011.

COMENTARIU:

Prin noua reglementare se introduc mențiuni care acordă prioritate încetării de drept a contractului de muncă, față de suspendarea acestuia, în cazul în care, pe perioada suspendării contractului individual de muncă, intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă.

De asemenea, este introdusă o reglementare care stabilește efectele suspendării contractului individual de muncă, care constau în suspendarea tuturor termenelor care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă.

Art. 50. Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) Abrogat.[40]

e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel; [41]

f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;

g) forță majoră;

h) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;

h[1]) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit

[40] Textul art. 50 lit. d) a fost abrogat prin art. I punctul 22 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„d) efectuarea serviciului militar obligatoriu."*

[41] Textul art. 50 lit. e) este reprodus astfel cum a fost modificat prin artic. unic Legea nr. 480/2003.

avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;[42]

i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

COMENTARIU:

Prin noua reglementare este introdus un nou caz de suspendare de drept a contractului individual de muncă, respectiv situația expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, începând cu momentul expirării acestora. În continuare, noua prevedere stabilește că, dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept.

De asemenea, a fost abrogată dispoziția potrivit căreia contractul individual de muncă se suspendă de drept pe durata îndeplinirii serviciului militar, ca urmare a abrogării dispozițiilor legale care reglementau această obligație.

Art. 51. Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesională;

e) exercitarea unor funcții elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

[42] Textul art. 50 lit. h[1]) a fost introdus prin art. I punctul 23 din Legea nr. 40/2011.

f) participarea la grevă;

g) Abrogat[43]

(2) Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situaţia absenţelor nemotivate ale salariatului, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, contractul individual de muncă, precum şi prin regulamentul intern.[44]

Art. 52. (1) Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condiţiile legii;

b) Abrogat[45]

c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;

d) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare; [46]

e) pe durata detaşării.

f) pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.[47]

[43] Textul art. 51 lit. g) a fost abrogat prin art. I punctul 21 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[44] Textul art. 51 alin. (2) a fost introdus prin art. I punctul 22 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[45] Textul art. 52 alin. (1) lit. b) a fost abrogat prin prin art. I punctul 24 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„b) ca sancţiune disciplinară."*

[46] Textul art. 52 alin. (1) lit. d) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 25 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„d) în cazul întreruperii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare."*

[47] Textul art. 52 alin. (1) lit. f) a fost introdus prin art. I punctul 26 din Legea nr. 40/2011.

(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a) şi c), dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea anterioară şi i se plăteşte, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.[48]

(3) În cazul reducerii temporare a activităţii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depăşesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situaţiei care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unităţii sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz.[49]

COMENTARIU:

Conform noii reglementări, sunt revizuite cazurile de suspendare a contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului. Cea mai importantă modificare a cazurilor de suspendare, din perspectiva protejării intereselor salariaţilor, o constituie abrogarea posibilitaţii angajatorului de a suspenda contractul ca sancţiune disciplinară, posibilitate ce a creat, în vechea reglementare, condiţii favorabile angajatorului pentru săvârşirea unor abuzuri.

Un caz nou introdus de suspendare a contractului individual

[48] Textul art. 52 alin. (2) a fost modificat prin art. I punctul 27 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(2) În cazurile prevăzute la alin. (1) lit. a), b) şi c), dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea anterioară, plătindu-i-se, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului."*

[49] Textul art. 52 alin. (3) a fost introdus prin art. I punctul 28. din Legea nr. 40/2011.

de muncă din iniţiativa angajatorului îl constituie suspendarea de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

De asemenea, o altă modificare importantă în domeniul suspendării contractelor individuale de muncă o reprezintă introducerea posibilităţii suspendării contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului şi în cazul reducerii temporare a activitaţii pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depăşesc 30 zile lucrătoare, caz în care, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situaţiei care a cauzat reducerea programului. În reglementarea anterioară referitoare la şomajul tehnic, nu se făcea referire la reducerea temporară a activitaţii, ci doar la întreruperea acesteia pentru motivele menţionate.

Art. 53. (1) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 52 alin. (3).

(2) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii. [50]

---

[50] Textul art. 53 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 29 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(1) Pe durata întreruperii temporare a activităţii angajatorului, salariaţii beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.*
(2) Pe durata întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii."

COMENTARIU:

Subliniem însă că, şi în cazul suspendării contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului motivat de reducerea sau întreruperea temporară a activităţii, angajatorului îi revine obligaţia legală de a plăti salariaţilor o indemnizaţie ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază, corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepţia cazului reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile, când salariul va fi redus corespunzător noului program de lucru. Corelativ, pe durata reducerii temporare a activităţii, salariaţii au obligaţia de a se afla la dispoziţia angajatorului, ca şi pe durata întreruperii temporare a activităţii.

Art. 54. Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

CAPITOLUL V
Încetarea contractului individual de muncă

Art. 55. Contractul individual de muncă poate înceta astfel:

a) de drept;

b) ca urmare a acordului părţilor, la data convenită de acestea;

c) ca urmare a voinţei unilaterale a uneia dintre părţi, în cazurile şi în condiţiile limitativ prevăzute de lege.

SECȚIUNEA 1
Încetarea de drept a contractului individual de muncă

Art. 56. Contractul individual de muncă existent încetează de drept:[51]

a) la data decesului salariatului sau al angajatorului persoană fizică, precum și în cazul dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii;[52]

b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului sau a angajatorului persoană fizică; [53]

c) Abrogată.[54]

d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare;[55]

[51] Textul art. 56 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. IV punctul 1 din Legea nr. 49/2010.

[52] Textul art. 56 lit. a) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 30 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„a) la data decesului salariatului.“*

[53] Textul art. 56 lit. b) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 30 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătorești de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului.“*

[54] Textul art. 56 a lit c) fost abrogat prin art.I, punctul 8 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

[55] Textul art. 56 lit. d) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 30 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.“*

e) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;

f) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare;

g) ca urmare a condamnării la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești;[56]

h) de la data retragerii de către autoritățile sau organismele competente a avizelor, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;

i) ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;

j) la data expirării termenului contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

k) retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 și 16 ani.

(2) Pentru situațiile prevăzute la alin. (1) lit. d)-k), constatarea cazului de încetare de drept a contractului individual de muncă se face în termen de 5 zile lucrătoare de la intervenirea acestuia, în scris, prin decizie a angajatorului, și se comunică persoanelor aflate în situațiile respective în termen de 5 zile lucrătoare.[57]

COMENTARIU:

În noua reglementare, art. 56 își propune completarea cazurilor de încetare de drept a contractului individual de muncă, în scopul

[56] Textul art. 56 lit. g) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 24 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

[57] Textul art. 56 alin. (2) a fost introdus prin art. I punctul 2 din Legea nr. 49/2010.

acoperirii unor situații de vid legislativ, pentru anumite cazuri care au apărut în practică, dar care nu și-au găsit până acum reglementarea legală expresă.

Aceste noi situații de încetare de drept a contractului individual de muncă existent se referă la decesul angajatorului persoană fizică, dizolvarea angajatorului persoană juridică, de la data la care angajatorul și-a încetat existența conform legii, declararea morții sau a punerii sub interdicție a angajatorului persoană fizică, precum și comunicarea deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare.

Art. 57. **(1)** Nerespectarea oricăreia dintre condițiile legale necesare pentru încheierea valabilă a contractului individual de muncă atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulității contractului individual de muncă produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de muncă poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege.

(4) În situația în care o clauză este afectată de nulitate, întrucât stabilește drepturi sau obligații pentru salariați, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de muncă aplicabile, aceasta este înlocuită de drept cu dispozițiile legale sau convenționale aplicabile, salariatul având dreptul la despăgubiri.

(5) Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract individual de muncă nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzător modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulității și stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul părților.

(7) Dacă părțile nu se înțeleg, nulitatea se pronunță de către instanța judecătorească.

SECȚIUNEA a 2-a
Concedierea

Art. 58. **(1)** Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Art. 59. Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale.

Art. 60. **(1)** Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;

b) pe durata suspendării activității ca urmare a instituirii carantinei;[58]

c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;

d) pe durata concediului de maternitate;

e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

---

[58] Textul art. 60 lit. b) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 31 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„b) pe durata concediului pentru carantină."*

f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

g) Abrogată[59]

h) pe durata exercitării unei funcţii eligibile într-un organism sindical, cu excepţia situaţiei în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat;

i) pe durata efectuării concediului de odihnă.

(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a falimentului sau a dizolvării angajatorului, în condiţiile legii.[60]

COMENTARIU:

Referitor la cazurile în care nu poate fi dispusă măsura concedierii salariaţilor, prin noua reglementare a fost eliminată dispoziţia potrivit căreia concedierea salariaţilor nu poate fi dispusă pe durata îndeplinirii serviciului militar, ca urmare a abrogării dispoziţiilor legale care reglementau această obligaţie. De asemenea, printre excepţiile în care se poate dispune măsura concedierii salariaţilor în orice condiţii, chiar şi în cazurile de interdicţie prevăzute expres de lege, a fost adăugată excepţia constând în situaţia dizolvării angajatorului.

[59] Textul art. 60 lit. g) a fost abrogat prin art. I punctul 32 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„Pe durata îndeplinirii serviciului militar."*

[60] Textul art. 60 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 33 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(2) Prevederile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condiţiile legii."*

SECŢIUNEA a 3-a
Concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului

Art. 61. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care ţin de persoana salariatului în următoarele situaţii:

a) în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancţiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condiţiile Codului de procedură penală;[61]

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuţiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

e) Abrogată[62]

Art. 62. (1) În cazul în care concedierea intervine pentru unul dintre motivele prevăzute la art. 61 lit. b)-d), angajatorul are obligaţia de a emite decizia de concediere în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

(1^1) În cazul în care concedierea intervine pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispoziţiilor art. 263-268. [63]

[61] Textul art. 61 lit. b) este reprodus aşa cum a fost modificat de art. I punctul 25 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[62] Textul art. 61 lit. e) a fost abrogat prin art. I punctul 3 din Legea nr. 49/2010.

[63] Textul art. 62 alin. (1^1) este reprodus astfel cum a fost introdus de art. I punctul 27 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

(2) Decizia se emite în scris şi, sub sancţiunea nulităţii absolute, trebuie să fie motivată în fapt şi în drept şi să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată şi la instanţa judecătorească la care se contestă.

Art. 63. (1) Concedierea pentru săvârşirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile şi în termenele stabilite de prezentul cod.

(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin regulamentul intern.[64]

COMENTARIU:

Noua reglementare aduce o reformulare în materia concedierii salariatului pentru cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat, stipulându-se că, la evaluarea obligatorie prealabilă a salariatului va fi avută în vedere, cu prioritate, procedura de evaluare stabilită prin contractul colectiv de muncă aplicabil, şi numai în cazul în care acesta lipseşte, se va avea în vedere procedura de evaluare stabilită prin regulamentul intern.

[64] Textul art. 63 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 34 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „*(2) Concedierea salariatului pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. d) poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel naţional, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unităţi, precum şi prin regulamentul intern.*“

Art. 64. (1) În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) şi d), precum şi în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 lit. f), angajatorul are obligaţia de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

(2) În situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit alin. (1), acesta are obligaţia de a solicita sprijinul agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale şi/sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii.[65]

(3) Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului, conform prevederilor alin. (1), pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la noul loc de muncă oferit. [66]

(4) În cazul în care salariatul nu îşi manifestă consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3), precum şi după notificarea cazului către agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului. [67]

(5) În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. c) salariatul beneficiază de o compensaţie, în condiţiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

[65] Textul art. 64 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 29 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[66] Textul art. 64 alin. (3) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 29 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[67] Textul art. 64 alin. (4) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 29 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

SECŢIUNEA a 4-a
Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului

Art. 65. (1) Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desfiinţarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.

(2) Desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă.[68]

Art. 66. Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art. 67. Salariaţii concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil.

SECŢIUNEA a 5-a
Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaţilor şi procedura concedierilor colective

Art. 68. (1) Prin concediere colectivă se înţelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu ţin de persoana salariatului, a unui număr de: [69]

[68] Textul art. 65 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 9 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 55/2006.

[69] Textul art. 68 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 11 din

a) cel puţin 10 salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi mai puţin de 100 de salariaţi;

b) cel puţin 10% din salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 100 de salariaţi, dar mai puţin de 300 de salariaţi;

c) cel puţin 30 de salariaţi, dacă angajatorul care disponibilizează are încadraţi cel puţin 300 de salariaţi.

(2) La stabilirea numărului efectiv de salariaţi concediaţi colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul şi acei salariaţi cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din iniţiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiţia existenţei a cel puţin 5 concedieri.

Art. 69. (1) În cazul în care angajatorul intenţionează să efectueze concedieri colective, acesta are obligaţia de a iniţia, în timp util şi în scopul ajungerii la o înţelegere, în condiţiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, cu privire cel puţin la:

a) metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariaţi care vor fi concediaţi;

b) atenuarea consecinţelor concedierii prin recurgerea la măsuri sociale care vizează, printre altele, sprijin pentru recalificarea sau reconversia profesională a salariaţilor concediaţi.

(2) În perioada în care au loc consultări, potrivit alin. (1), pentru a permite sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor să formuleze propuneri în timp util, angajatorul are obligaţia să le furnizeze toate informaţiile relevante şi să le notifice, în scris, următoarele:

a) numărul total şi categoriile de salariaţi;

b) motivele care determină concedierea preconizată;

c) numărul şi categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere;

Ordonanţa de Urgenţă nr. 55/2006.

d) criteriile avute în vedere, potrivit legii şi/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;

e) măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;

f) măsurile pentru atenuarea consecinţelor concedierii şi compensaţiile ce urmează să fie acordate salariaţilor concediaţi, conform dispoziţiilor legale şi/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;

g) data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;

h) termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaţilor concediaţi.

(2[1]) Criteriile prevăzute la alin. (2) lit. d) se aplică pentru departajarea salariaţilor după evaluarea realizării obiectivelor de performanţă.[70]

(3) Obligaţiile prevăzute la alin. (1) şi (2) se menţin indiferent dacă decizia care determină concedierile colective este luată de către angajator sau de o întreprindere care deţine controlul asupra angajatorului.

(4) În situaţia în care decizia care determină concedierile colective este luată de o întreprindere care deţine controlul asupra angajatorului, acesta nu se poate prevala, în nerespectarea obligaţiilor prevăzute la alin. (1) şi (2), de faptul că întreprinderea respectivă nu i-a furnizat informaţiile necesare.

COMENTARIU:

În ceea ce priveşte procedura concedierilor colective, o modificare importantă constă în modificarea criteriilor avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere.

[70] Textul art. 69 alin. (2[1]) a fost introdus prin art. I punctul 35 din Legea nr. 40/2011.

Astfel, legiuitorul introduce şi reglementează în mod expres, drept criteriu principal ce trebuie avut în vedere de către angajator la stabilirea ordinii de prioritate la concediere, realizarea obiectivelor de performanţă de către salariaţi, urmând ca celelalte criterii, de natură socială, să fie avute în vedere doar în subsidiar pentru departajarea salariaţilor. În legătură cu acest aspect, criteriul realizării obiectivelor de performanţă de către salariaţi va putea fi avut în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere numai în situaţia în care aceste obiective de performanţă au fost stabilite şi reglementate, în prealabil, în cuprinsul contractului individual de muncă, în regulamentele interne, în fişa postului sau într-o anexă a contractului de muncă, în caz contrar urmând a fi aplicabile criteriile stabilite de lege şi/sau contractele colective de muncă.

Art. 70. Angajatorul are obligaţia să comunice o copie a notificării prevăzute la art. 69 alin. (2) inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă la aceeaşi dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor.[71]

Art. 71. (1) Sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaţilor concediaţi, într-un termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării.

(2) Angajatorul are obligaţia de a răspunde în scris şi motivat la propunerile formulate potrivit prevederilor alin. (1), în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora[72].

[71] Textul art. 70 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 13 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 55/2006.

[72] Textul art. 71 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 14 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 55/2006.

Art. 71^1. **(1)** În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, potrivit prevederilor art. 69 și 71, angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris inspectoratul teritorial de muncă și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere.

(2) Notificarea prevăzută la alin. (1) trebuie să cuprindă toate informațiile relevante cu privire la intenția de concediere colectivă, prevăzute la art. 69 alin. (2), precum și rezultatele consultărilor cu sindicatul sau reprezentanții salariaților, prevăzute la art. 69 alin. (1) și art. 71, în special motivele concedierilor, numărul total al salariaților, numărul salariaților afectați de concediere și data de la care sau perioada în care vor avea loc aceste concedieri.

(3) Angajatorul are obligația să comunice o copie a notificării prevăzute la alin. (1) sindicatului sau reprezentanților salariaților, la aceeași dată la care a comunicat-o inspectoratului teritorial de muncă și agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă.

(4) Sindicatul sau reprezentanții salariaților pot transmite eventuale puncte de vedere inspectoratului teritorial de muncă.

(5) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu avizul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune reducerea perioadei prevăzute la alin. (1), fără a aduce atingere drepturilor individuale cu privire la perioada de preaviz.

(6) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în termen de 3 zile lucrătoare angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii sau prelungirii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și cu privire la motivele care au stat la baza acestei decizii.[73]

[73] Textul art. 71^1 alin. (6) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 36 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „*(6) Inspectoratul Teritorial de Muncă are obligația de a informa în timp util angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra reducerii perioadei prevăzute la alin. (1), precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii.*"

Art. 71^2. **(1)** În perioada prevăzută la art. 71^1 alin. 1, agenția teritorială de ocupare a forței de muncă trebuie să caute soluții la problemele ridicate de concedierile colective preconizate și să le comunice în timp util angajatorului și sindicatului ori, după caz, reprezentanților salariaților.

(2) La solicitarea motivată a oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă, cu consultarea agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă, poate dispune amânarea momentului emiterii deciziilor de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate până la data stabilită în notificarea de concediere colectivă prevăzută la art. 71^1 alin. (1) ca fiind data emiterii deciziilor de concediere.

(3) Inspectoratul teritorial de muncă are obligația de a informa în scris angajatorul și sindicatul sau reprezentanții salariaților, după caz, asupra amânării momentului emiterii deciziilor de concediere, precum și despre motivele care au stat la baza acestei decizii, înainte de expirarea perioadei inițiale prevăzute la art. 71^1 alin. (1)[74].

Art. 72. (1) În termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectivă are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reînființat în aceeași activitate, fără examen, concurs sau perioadă de probă.

(2) În situația în care în perioada prevăzută la alin. (1) se reiau aceleași activități, angajatorul va transmite salariaților care au fost concediați de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleași condiții de competență profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informați asupra reluării activității.

(3) Salariații au la dispoziție un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, prevăzută

[74] Textul art. 71^2 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 15 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

la alin. (2), pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la locul de muncă oferit.

(4) În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. (2) nu îşi manifestă în scris consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante.

(5) Prevederile art. 68-71[2] nu se aplică salariaţilor din instituţiile publice şi autorităţile publice.

(6) Prevederile art. 68-71[2] nu se aplică în cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată, cu excepţia cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării acestor contracte.[75]

COMENTARIU:

În noua reglementare, art. 72 aduce modificări importante procedurii concedierilor colective, prin eliminarea interdicţiei de a face noi angajări pe locurile de muncă ale salariaţilor concediaţi, timp de 9 luni de la data concedierii acestora. Adoptarea acestei măsuri a fost motivată de necesitatea creării premiselor de dezvoltare economică şi de flexibilizare a activităţii angajatorului, cu scopul creşterii numărului de locuri de muncă disponibile pe piaţa muncii.

Având în vedere eliminarea acestei interdicţii care ar putea prejudicia interesele salariaţilor concediaţi în cadrul procedurilor de concediere colectivă, legiuitorul a prevăzut în mod expres dreptul acestora de a fi reangajaţi cu prioritate pe postul reînfiinţat în aceeaşi activitate, în termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, fără examen, fără concurs sau perioadă de probă. În acelaşi scop al protejării salariaţilor concediaţi în cadrul procedurilor de concediere colectivă, legiuitorul a prevăzut şi obligaţia angajatorului de a transmite salariaţilor care au fost concediaţi de pe posturile a căror activitate este reluată în aceleaşi condiţii de competenţă profesională o comunicare scrisă, prin care sunt informaţi asupra reluării activităţii.

Salariaţii au la dispoziţie un termen mai scurt, conform noii reglementări, de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicării angajatorului, pentru a-şi manifesta în scris consimţământul sau refuzul cu privire la locul de muncă oferit, urmând ca, la expirarea termenului, angajatorul să poată face noi angajări.

De asemenea, noua reglementare, preluând dispoziţiile Directivei nr. 98/59/CE a Consiliului European, menţionează expres faptul că prevederile referitoare la concedierea colectivă nu sunt aplicabile salariaţilor din instituţiile publice şi/sau autorităţile publice, şi nici contractelor individuale de muncă încheiate pe perioadă determinată.

---

[75] Textul art. 72 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 37 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(1) Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi încadrări pe locurile de muncă ale salariaţilor concediaţi timp de 9 luni de la data concedierii acestora.*
(2) În situaţia în care în această perioadă se reiau activităţile a căror încetare a condus la concedieri colective, angajatorul are obligaţia de a transmite salariaţilor care au fost concediaţi o comunicare scrisă în acest sens şi de a-i reangaja pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă.
(3) Salariaţii au la dispoziţie un termen de maximum 10 zile lucrătoare de la data comunicării angajatorului, prevăzută la alin. (2), pentru a-şi manifesta în scris consimţământul cu privire la locul de muncă oferit.
(4) În situaţia în care salariaţii care au dreptul de a fi reangajaţi potrivit alin. (2) nu îşi manifestă în scris consimţământul în termenul prevăzut la alin. (3) sau refuză locul de muncă oferit, angajatorul poate face noi încadrări pe locurile de muncă rămase vacante."

SECȚIUNEA a 6-a
Dreptul la preaviz

Art. 73. (1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) şi d), al art. 65 şi 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.[76]

(2) Fac excepţie de la prevederile alin. (1) persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d), care se află în perioada de probă.

(3) În situaţia în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepţia cazului prevăzut la art. 51 alin. (2).[77]

COMENTARIU:

Noua reglementare, la recomandarea Comisiei Europene şi în scopul protejării salariaţilor, modifică termenul de preaviz în cazul concedierilor pentru motivul incapacităţii medicale a salariatului, a necorespunderii profesionale a salariatului, dar şi pentru motivele care nu ţin de persoana salariatului, prelungindu-l de la 15 zile lucrătoare la 20 de zile lucrătoare.

Art. 74. (1) Decizia de concediere se comunică salariatului în scris şi trebuie să conţină în mod obligatoriu:

a) motivele care determină concedierea;

[76] Textul art. 73 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 38 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(1) Persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) şi d), al art. 65 şi 66 beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare.“*

[77] Textul art. 73 alin. (3) este reprodus astfel cum a fost introdus de art. I punctul 38 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

b) durata preavizului;

c) criteriile de stabilire a ordinii de priorităţi, conform art. 69 alin. (2) lit. d), numai în cazul concedierilor colective;[78]

d) lista tuturor locurilor de muncă disponibile în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant, în condiţiile art. 64.

(2) Abrogat.[79]

Art. 75. Decizia de concediere produce efecte de la data comunicării ei salariatului.

SECȚIUNEA a 7-a
Controlul şi sancţionarea concedierilor nelegale

Art. 76. Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de nulitate absolută.

Art. 77. În caz de conflict de muncă angajatorul nu poate invoca în faţa instanţei alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere.

Art. 78. (1) În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanţa va dispune anularea ei şi va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

[78] Textul art.74 alin. (1) lit. c) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 15 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 55/2006.

[79] Textul art.74 alin. (2), a fost abrogat prin art. I punctul 40 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

(2) La solicitarea salariatului instanţa care a dispus anularea concedierii va repune părţile în situaţia anterioară emiterii actului de concediere.

(3) În cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situaţia anterioară emiterii actului de concediere, contractul individual de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive şi irevocabile a hotărârii judecătoreşti.[80]

COMENTARIU:

Prin noua reglementare este introdus un nou alineat care stabileşte în mod expres momentul încetării de drept a contractului individual de muncă în cazul unui litigiu de muncă, moment ce nu era prevăzut în vechea reglementare. Astfel, în cazul în care salariatul nu solicită repunerea în situaţia anterioară emiterii actului de concediere, contractul de muncă va înceta de drept la data rămânerii definitive şi irevocabile a hotărârii judecătoreşti prin care a fost soluţionat litigiul de muncă dedus judecăţii.

SECŢIUNEA a 8-a
Demisia

Art. 79. **(1)** Prin demisie se înţelege actul unilateral de voinţă a salariatului care, printr-o notificare scrisă, comunică angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de preaviz.

(2) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.[81]

---

[80] Textul art.78 alin. (3) a fost introdus prin art. I punctul 39 din Legea nr. 40/2011.

[81] Textul art. 79 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 40 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut:

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere. [82]

(5) Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să îşi producă toate efectele.

(6) În situaţia în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

(7) Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunţării totale ori parţiale de către angajator la termenul respectiv.

(8) Salariatul poate demisiona fără preaviz dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligaţiile asumate prin contractul individual de muncă.

COMENTARIU:

Noua reglementare privind demisia instituie în mod expres obligaţia angajatorului de a înregistra demisia salariatului. Această modificare a fost motivată de intenţia legiuitorului de a corecta şi sancţiona situaţia des întâlnită în practică, în care angajatorul refuza în mod abuziv să înregistreze cererea de demisie a salariatului. Sancţiunea nou introdusă pentru refuzul

---

„(2) Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă."

[82] Textul art. 79 alin. (4) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 40 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(4) Termenul de preaviz este cel convenit de părţi în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile şi nu poate fi mai mare de 15 zile calendaristice pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv de 30 de zile calendaristice pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere."*

îndeplinirii acestei obligaţii constă în amenda contravenţională de la 1.500 lei la 3.000 lei.

De asemenea, a fost modificat termenul de preaviz în cazul demisiei, fiind prelungit de la 15 zile calendaristice la 20 de zile lucrătoare, pentru salariaţii cu funcţii de execuţie, respectiv de la 30 de zile calendaristice la 45 de zile lucrătoare, pentru salariaţii care ocupă funcţii de conducere.

CAPITOLUL VI
Contractul individual de muncă pe durată determinată

Art. 80. (1) Prin derogare de la regula prevăzută la art. 12 alin. (1), angajatorii au posibilitatea de a angaja, în cazurile şi în condiţiile prezentului cod, personal salariat cu contract individual de muncă pe durată determinată.

(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.

(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit, în condiţiile prevăzute la art. 81, şi după expirarea termenului iniţial, cu acordul scris al părţilor, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări. [83]

(4) Între aceleaşi părţi se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.[84]

[83] Textul art. 80 alin. (3) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 41 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(3) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit şi după expirarea termenului iniţial, cu acordul scris al părţilor, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82 şi de cel mult două ori consecutiv."*

[84] Textul art. 80 alin. (4) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 41

(5) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive şi nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.[85]

COMENTARIU:

Recentele modificări au adus revizuiri importante şi în ceea ce priveşte reglementarea contractului individual de muncă pe durată determinată, motivate de intenţia de a flexibiliza dispoziţiile legislative în această materie şi de a le corela cu dispoziţiile Directivei 1999/70/CE a Consiliului European privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Principala modificare constă în posibilitatea prelungirii contractului individual de muncă pe durată determinată şi după expirarea termenului stabilit iniţial, cu acordul scris al părţilor, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări, cu o limită de cel mult trei contracte individuale de muncă pe durată determinată încheiate între aceleaşi părţi. În ceea ce priveşte contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată, acestea vor fi considerate prin efectul legii contracte succesive şi nu vor putea avea o durată mai mare de 12 luni fiecare, în acest fel eliminându-se posibilitatea unui eventual abuz din partea angajatorului. Apreciem că această reglementare va da posibilitatea angajatorului de a-şi desfăşura activitatea în mod continuu, până la finalizarea unui proiect, program sau unei

din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(4) Între aceleaşi părţi se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată, dar numai înăuntrul termenului prevăzut la art. 82."*

[85] Textul art. 80 alin. (5) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 41 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(5)Contractele individuale de muncă pe durată determinată, încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată, sunt considerate contracte succesive."*

lucrări, în special în cazul proiectelor cu finanţare europeană care au o perioadă de implementare de 3 ani sau mai mare.

Art. 81. Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepţia situaţiei în care acel salariat participă la grevă;

b) creşterea şi/sau modificarea temporară a structurii activităţii angajatorului;[86]

c) desfăşurarea unor activităţi cu caracter sezonier;

d) în situaţia în care este încheiat în temeiul unor dispoziţii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

d[1]) angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplineşte condiţiile de pensionare pentru limită de vârstă;

d[2]) ocuparea unei funcţii eligibile în cadrul organizaţiilor sindicale, patronale sau al organizaţiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;[87]

d[3]) angajarea pensionarilor care, în condiţiile legii, pot cumula pensia cu salariul; [88]

e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte sau programe.[89]

---

[86] Textul art. 81 lit. b) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 42 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„b) creşterea temporară a activităţii angajatorului."*

[87] Textul art. 81 lit. d[2]) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 42 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[88] Textul art. 81 lit. d[3]) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 42 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[89] Textul art. 81 lit. e) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 42 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel naţional şi/sau la nivel de ramură."*

COMENTARIU:

Cazurile în care este prevăzută posibilitatea încheierii contractului individual de muncă pe durată determinată sunt suplimentate, conform noii reglementări, cu situaţia în care structura activităţii angajatorului este modificată. În practică, acest caz poate îmbrăca forma extinderii sau schimbării obiectului de activitate al angajatorului, de exemplu.

Art. 82. (1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.[90]

(2) În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

COMENTARIU:

Conform noii reglementări, durata maximă pentru care poate fi încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată a fost extinsă, de la 24 de luni la 36 de luni, atât din considerente practice, cât şi din necesitatea corelării cu dispoziţiile Directivei 1999/70/CE a Consiliului European privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată. Limitarea duratei pentru care putea fi încheiat un contract individual de muncă pe durată determinată la 24 de luni, din vechea reglementare, a provocat dificultăţi majore angajatorilor care derulau proiecte finanţate din fonduri structurale. Modificarea introdusă va interveni atât în beneficiul angajatorului, prin posibilitatea oferită

---

[90] Textul art. 82 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 43 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„1) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 24 de luni."*

acestuia de a face angajări pe o perioadă de timp mai mare, dar va oferi totodată şi salariatului posibilitatea de a-şi desfăşura activitatea în cadrul unor proiecte sau programe cu o durată mai mare de 24 de luni. De asemenea, această măsură poate conduce la asigurarea dezvoltării de noi locuri de muncă şi adaptarea rapidă la cerinţele pieţei.

Art. 83. Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă, care nu va depăşi:

a) 5 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) 15 zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 şi 6 luni;

c) 30 de zile lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) 45 de zile lucrătoare în cazul salariaţilor încadraţi în funcţii de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

Art. 84. Abrogat [91]

---

[91] Textul art. 84 a fost abrogat prin art. I punctul 44 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: " *(1) La încetarea celui de-al treilea contract individual de muncă pe durată determinată, prevăzut la art. 80 alin. (4), sau la expirarea termenului prevăzut la art. 82 alin. (1), dacă pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată.*

(2) Dispoziţiile alin. (1) nu sunt aplicabile:

a) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendare a contractului acestuia;

b) în cazul în care un nou contract individual de muncă pe durată determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepţional;

c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective prevăzute expres de legi speciale;

c[1]) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune datorită unor motive obiective cuprinse în contractul colectiv

Art. 85. Angajatorii sunt obligaţi să informeze salariaţii angajaţi cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, şi să le asigure accesul la aceste locuri de muncă în condiţii egale cu cele ale salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un anunţ afişat la sediul angajatorului.

(2) O copie a anunţului prevăzut la alin. (1) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor.[92]

Art. 86. (1) Referitor la condiţiile de angajare şi de muncă, salariaţii cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi trataţi mai puţin favorabil decât salariaţii permanenţi comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepţia cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective.

(2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată şi care desfăşoară aceeaşi activitate sau una similară, în aceeaşi unitate, avându-se în vedere calificarea/ aptitudinile profesionale.

(3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeaşi unitate, se au în vedere dispoziţiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.[93]

---

de muncă încheiat la nivel naţional şi/sau la nivel de ramură, pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte sau programe;

d) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată a încetat din iniţiativa salariatului sau din iniţiativa angajatorului, pentru o abatere gravă sau abateri repetate ale salariatului."

[92] Textul art. 85 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 18 din Ordonanţa de urgenţă 55/2006.

93 Textul art. 86 alin. (3) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 45 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut:

CAPITOLUL VII
Munca prin agent de muncă temporară

Art. 87. (1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară şi care este pus la dispoziţia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea şi conducerea acestuia din urmă.

(2) Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziţia unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea şi conducerea acestuia din urmă.

(3) Agentul de muncă temporară este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariaţi temporari, pentru a-i pune la dispoziţia utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziţie sub supravegherea şi conducerea acestuia. Condiţiile de funcţionare a agentului de muncă temporară, precum şi procedura de autorizare se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.

(4) Utilizatorul este persoana fizică sau juridică pentru care şi sub supravegherea şi conducerea căreia munceşte temporar un salariat temporar pus la dispoziţie de agentul de muncă temporară.

(5) Misiunea de muncă temporară înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziţia utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea şi conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise şi cu caracter temporar. [94]

„(3) Atunci când nu există un salariat permanent comparabil în aceeaşi unitate, se au în vedere dispoziţiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispoziţiile legislaţiei în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel naţional."

[94] Textul art. 87 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 46 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(1) Munca prin agent de muncă temporară, denumită în continuare muncă temporară, este munca prestată de un salariat temporar care, din dispoziţia agentului de muncă temporară, prestează munca în favoarea unui utilizator.*
(2) Salariatul temporar este persoana încadrată la un angajator agent de muncă temporară, pus la dispoziţie unui utilizator pe durata necesară în vederea îndeplinirii unor anumite sarcini precise şi cu caracter temporar.
(3) Agentul de muncă temporară este societatea comercială autorizată de Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale care pune provizoriu la dispoziţie utilizatorului personal calificat şi/sau necalificat pe care îl angajează şi îl salarizează în acest scop. Condiţiile de înfiinţare şi funcţionare, precum şi procedura de autorizare a agentului de muncă temporară se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.
(4) Utilizatorul este angajatorul căruia agentul de muncă temporară îi pune la dispoziţie un salariat temporar pentru îndeplinirea unor anumite sarcini precise şi cu caracter temporar."

COMENTARIU:

În scopul flexibilizării pieţei muncii, în noua formă a Codului muncii, instituţia agentului de muncă temporară a fost revizuită complet, în conformitate cu dispoziţiile Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară, în sensul eliminării oricărei restricţii sau interdicţii privind utilizarea muncii temporare. Conform art. 4 din Directiva 2008/104/CE, statele membre sunt obligate să revizuiască până la data de 05.12.2011 orice restricţie sau interdicţie privind utilizarea muncii temporare, pentru a verifica dacă acestea sunt justificate în raport cu protecţia lucrătorilor temporari, cerinţele privind siguranţa şi sănătatea la locul de muncă sau necesitatea de a asigura funcţionarea corespunzătoare a pieţei muncii şi prevenirea abuzurilor. Vechea reglementare, aflată în vigoare de peste 7 ani, nu a reuşit să impună munca temporară ca alternativă viabilă de ocupare. În consecinţă, au fost introduse modificări care vizează, în primul rând, redefinirea noţiunii de agent de muncă temporară, care poate fi orice persoană juridică autorizată care încheie contracte de muncă temporară cu salariaţi temporari. Au fost reformulate, totodată, şi noţiunile muncii prin agent de muncă temporară, salariatului temporar, utilizatorului muncii temporare şi misiunii de muncă temporară,

pentru a fi corelate cu prevederile Directivei 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară. Prin intermediul acestor reformulări a fost clarificat aspectul privind puterea utilizatorului de coordonare şi control asupra salariaţilor temporari, care are drept scop eliminarea confuziilor apărute în practică referitor la calitatea de angajator a agentului de muncă temporară sau a utilizatorului.

Art. 88. Un utilizator poate apela la agenţi de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise şi cu caracter temporar, cu excepţia cazului prevăzut la art. 92.[95]

COMENTARIU:

În noua formă a art. 88 se prevede că angajatorul va putea să folosească agenţi de muncă temporară pentru executarea unei sarcini precise şi cu caracter temporar, fiind abrogate dispoziţiile care precizau limitativ cazurile în care era permisă munca prin agent de muncă temporară. Această abrogare are drept consecinţă eliminarea oricărei restricţii sau interdicţii privind utilizarea muncii temporare, deoarece, în forma anterioară a reglementării, utilizatorul poate apela la munca temporară numai în cazul înlocuirii unui salariat al cărui contract de muncă a fost suspendat, pe durata suspendării, pentru prestarea unor munci sezoniere sau pentru prestarea unor activităţi specializate ori temporare.

[95] Textul art. 88 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 47 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *Un utilizator poate apela la agenţi de muncă temporară doar pentru executarea unei sarcini precise şi cu caracter temporar, denumită misiune de muncă temporară, şi numai în următoarele cazuri:*

a) pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării;

b) pentru prestarea unor activităţi cu caracter sezonier;

c) pentru prestarea unor activităţi specializate ori ocazionale."

Art. 89. (1) Misiunea de muncă temporară se stabileşte pentru un termen care nu poate fi mai mare de 24 de luni.

(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata iniţială a misiunii, nu poate conduce la depăşirea unei perioade de 36 de luni.

(3) Condiţiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adiţional la acest contract. [96]

COMENTARIU:

Conform noii reglementări, a fost extinsă durata maximă pentru care poate fi stabilită misiunea de muncă temporară, de la 12 luni, în vechea reglementare, la 24 de luni, în prezent, cu precizarea că durata misiunii poate fi prelungită pe perioade succesive care, adăugate la durata iniţială, pot avea o durată maximă de 36 de luni - faţă de 18 luni, în reglementarea anterioară. Această prelungire a termenului pentru care poate fi stabilită misiunea de muncă temporară a fost motivată de necesitatea impulsionării muncii prin agent de muncă temporară, având-se în vedere principiul egalităţii de tratament juridic care se oferă salariaţilor temporari în raport cu cei angajaţi pe durata nedeterminată şi asigurarea eficienţei principiului flexisecurităţii consacrat în legislaţia europeană şi

[96] Textul art. 89 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 48 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(1) Misiunea de muncă temporară se stabileşte pentru un termen care nu poate fi mai mare de 12 luni.*

(2) Durata misiunii de muncă temporară poate fi prelungită o singură dată pentru o perioadă care, adăugată la durata iniţială a misiunii, nu poate conduce la depăşirea unei perioade de 18 luni.

(3) Condiţiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adiţional la acest contract."

internațională. De asemenea, a fost avută în vedere necesitatea creării cadrului legal pentru oferirea de noi locuri de muncă și reducerea șomajului.

Art. 90. (1) Agentul de muncă temporară pune la dispoziție utilizatorului un salariat angajat prin contract de muncă temporară, în baza unui contract de punere la dispoziție încheiat în formă scrisă.

(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă: [97]

a) durata misiunii;

b) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;

c) condițiile concrete de muncă;

d) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;

e) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;

f) valoarea comisionului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul;

g) condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent de muncă temporară.

---

[97] Textul art. 90 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 49 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„(2) Contractul de punere la dispoziție trebuie să cuprindă:*
a) motivul pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar;
b) termenul misiunii și, dacă este cazul, posibilitatea modificării termenului misiunii;
c) caracteristicile specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii și programul de lucru;
d) condițiile concrete de muncă;
e) echipamentele individuale de protecție și de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
f) orice alte servicii și facilități în favoarea salariatului temporar;
g) valoarea contractului de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum și remunerația la care are dreptul salariatul."

(3) Orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii este nulă.

COMENTARIU:

Dispozițiile care reglementează conținutul contractului de punere la dispoziție încheiat între agentul de muncă temporară și utilizator au fost modificate în sensul eliminării motivului pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar, din conținutul clauzelor obligatorii ale acestui tip de contract. De asemenea, au fost introduse, ca elemente obligatorii ce trebuie prevăzute în acest tip de contract, condițiile în care utilizatorul poate refuza un salariat temporar pus la dispoziție de un agent temporar.

Art. 91. (1) Salariații temporari au acces la toate serviciile și facilitățile acordate de utilizator, în aceleași condiții ca și ceilalți salariați ai acestuia.

(2) Utilizatorul este obligat să asigure salariatului temporar dotarea cu echipamente individuale de protecție și de muncă, cu excepția situației în care prin contractul de punere la dispoziție dotarea este în sarcina agentului de muncă temporară.

Art. 92. Utilizatorul nu poate beneficia de serviciile salariatului temporar, dacă urmărește să înlocuiască astfel un salariat al său al cărui contract de muncă este suspendat ca urmare a participării la grevă.

Art. 93. (1) Contractul de muncă temporară este un contract individual de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară și salariatul temporar, pe durata unei misiuni.

(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 și art. 18 alin. (1), condițiile în care urmează să se desfășoare misiunea, durata misiunii,

identitatea şi sediul utilizatorului, precum şi cuantumul şi modalităţile remuneraţiei salariatului temporar. [98]

COMENTARIU:

Noua reglementare introduce un alt element obligatoriu ce trebuie prevăzut în contractul de muncă temporară încheiat între agentul de muncă temporară şi salariatul temporar, care nu se regăsea în vechea reglementare, respectiv cuantumul remuneraţiei salariatului temporar. Această modificare va avea ca efect asigurarea unui grad mai ridicat de protecţie faţă de salariaţii temporari.

Art. 94. (1) Contractul de muncă temporară se poate încheia şi pentru mai multe misiuni, cu respectarea termenului prevăzut la art. 89 alin. (2).

(2) Agentul de muncă temporară poate încheia cu salariatul temporar un contract de muncă pe durată nedeterminată, situaţie în care în perioada dintre două misiuni salariatul temporar se află la dispoziţia agentului de muncă temporară.[99]

(3) Pentru fiecare nouă misiune între părţi se încheie un contract de muncă temporară, în care vor fi precizate toate

[98] Textul art. 93 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 50 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(1) Contractul de muncă temporară este un contract de muncă ce se încheie în scris între agentul de muncă temporară şi salariatul temporar, de regulă, pe durata unei misiuni.*
(2) În contractul de muncă temporară se precizează, în afara elementelor prevăzute la art. 17 şi la art. 18 alin. (1), condiţiile în care urmează să se desfăşoare misiunea, durata misiunii, identitatea şi sediul utilizatorului, precum şi modalităţile de remunerare a salariatului temporar.“

[99] Textul art. 94 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 51 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(2) Între două misiuni salariatul temporar se află la dispoziţia agentului de muncă temporară şi beneficiază de un salariu plătit de agent, care nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe ţară.“*

elementele prevăzute la art. 93 alin. (2). [100]

(4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea misiunii pentru care a fost încheiat sau dacă utilizatorul renunţă la serviciile sale înainte de încheierea misiunii, în condiţiile contractului de punere la dispoziţie. [101]

COMENTARIU:

Dispoziţiile care reglementează contractul de muncă temporară încheiat pentru mai multe misiuni au fost modificate în sensul introducerii posibilităţii încheierii unui contract de muncă pe durată nedeterminată între agentul de muncă temporară şi salariatul temporar. De asemenea, în noua reglementare, este introdus un nou caz de încetare a contractului de muncă temporară, respectiv renunţarea, de către utilizator, la serviciile salariatului temporar înainte de încheierea misiunii.

Art. 95. (1) Pe toată durata misiunii salariatul temporar beneficiază de salariul plătit de agentul de muncă temporară.

(2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabileşte prin negociere directă cu agentul de muncă temporară şi nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe ţară garantat în plată. [102]

[100] Textul art. 94 alin. (3) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 51 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(3) Pentru fiecare nouă misiune, între părţi se încheie un act adiţional la contractul de muncă temporară, în care vor fi precizate toate elementele prevăzute la art. 93 alin. (2).“*

[101] Textul art. 94 alin. (4) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 51 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(4) Contractul de muncă temporară încetează la terminarea ultimei misiuni pentru care a fost încheiat.“*

[102] Textul art. 95 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 52 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„2) Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune nu poate fi inferior celui pe care îl primeşte salariatul utilizatorului, care prestează aceeaşi muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.“*

(3) Abrogat.[103]

(4) Agentul de muncă temporară este cel care reține și virează toate contribuțiile și impozitele datorate de salariatul temporar către bugetele statului și plătește pentru acesta toate contribuțiile datorate în condițiile legii.

(5) În cazul în care în termen de 15 zile calendaristice de la data la care obligațiile privind plata salariului și cele privind contribuțiile și impozitele au devenit scadente și exigibile, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, în baza solicitării salariatului temporar.

(6) Utilizatorul care a plătit sumele datorate potrivit alin. (5) se subrogă, pentru sumele plătite, în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară.

COMENTARIU:

În ceea ce privește remunerația salariatului temporar, principala modificare constă în faptul că salariul primit pentru fiecare misiune urmează a fi negociat direct cu agentul de muncă temporară, dar nu va putea fi mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată, fiind eliminate prevederile din vechea reglementare, care stabileau că salariul primit de salariatul temporar nu poate fi inferior celui pe care îl primește salariatul utilizatorului, care prestează aceeași muncă sau una similară cu cea a salariatului temporar.

Art. 96. Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată nu poate fi mai mare de:

[103] Textul art. 95 alin. (3) a fost abrogat prin art. I punctul 53 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„(3) În măsura în care utilizatorul nu are angajat un astfel de salariat, salariul primit de salariatul temporar va fi stabilit luându-se în considerare salariul unei persoane angajate cu contract individual de muncă și care prestează aceeași muncă sau una similară, astfel cum este stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil utilizatorului."*

a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;

b) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și 3 luni;

c) 15 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între 3 și 6 luni;

d) 20 de zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de 6 luni;

e) 30 de zile lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului de muncă temporară mai mare de 6 luni. [104]

COMENTARIU:

Conform noii reglementări, au fost modificate perioadele de probă pentru realizarea misiunilor de muncă temporară, fiind stabilite durate mai mari pentru acestea, care au fost extinse chiar și până la 20 sau 30 de zile lucrătoare.

Art. 97. (1) Pe parcursul misiunii utilizatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de muncă pentru salariatul temporar, în conformitate cu legislația în vigoare.

[104] Textul art. 96 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 54 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată este fixată în funcție de solicitarea utilizatorului, dar care nu poate fi mai mare de:*
a) două zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mică sau egală cu o lună;
b) 3 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă cuprinsă între o lună și două luni;
c) 5 zile lucrătoare, în cazul în care contractul de muncă temporară este încheiat pentru o perioadă mai mare de două luni."

(2) Utilizatorul va notifica de îndată agentului de muncă temporară orice accident de muncă sau îmbolnăvire profesională de care a luat cunoştinţă şi a cărei victimă a fost un salariat temporar pus la dispoziţie de agentul de muncă temporară.

Art. 98. (1) La încetarea misiunii salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă.

(2) În cazul în care utilizatorul angajează, după o misiune, un salariat temporar, durata misiunii efectuate se ia în calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum şi a celorlalte drepturi prevăzute de legislaţia muncii.

(3) Abrogat [105]

COMENTARIU:

A fost eliminată prevederea conform căreia, în cazul în care utilizatorul de muncă temporară continuă să utilizeze munca salariatului temporar fără să încheie contract individual de muncă cu acesta sau fără a prelungi contractul de punere la dispoziţie cu agentul de muncă temporară, se consideră că a intervenit, de drept, un contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată între salariatul temporar şi utilizatorul de muncă temporară. Această modificare are drept consecinţă necesitatea încheierii unui contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată în formă scrisă, dacă se doreşte continuarea utilizării muncii salariatului temporar sub o altă formă, după încetarea misiunii.

Art. 99. Agentul de muncă temporară care concediază salariatul temporar înainte de termenul prevăzut în contractul de muncă temporară, pentru alte motive decât cele disciplinare, are obligaţia

[105] Textul art. 98 alin. (3) a fost abrogat prin art. I punctul 55 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „*(3) Dacă utilizatorul continuă să beneficieze de munca salariatului temporar fără a încheia cu acesta un contract individual de muncă sau fără a prelungi contractul de punere la dispoziţie, se consideră că între acel salariat temporar şi utilizator a intervenit un contract individual de muncă pe durată nedeterminată.*"

de a respecta reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

Art. 100. Cu excepţia dispoziţiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispoziţiile legale, prevederile regulamentelor interne, precum şi cele ale contractelor colective de muncă aplicabile salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură şi salariaţilor temporari pe durata misiunii la acesta.[106]

COMENTARIU:

Reglementarea care instituie principiul egalităţii de tratament juridic care trebuie asigurat salariaţilor temporari în raport cu cei angajaţi pe durată nedeterminată este completată prin precizarea suplimentară conform căreia salariaţilor temporari li se vor aplica, în egală măsură, şi prevederile regulamentelor interne aplicabile salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

Art. 100[1]. Agenţii de muncă temporară nu percep nicio taxă salariaţilor temporari în schimbul demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară. [107]

[106] Textul art. 100 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 56 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „*Cu excepţia dispoziţiilor speciale contrare, prevăzute în prezentul capitol, dispoziţiile legale şi prevederile contractelor colective de muncă aplicabile salariaţilor angajaţi cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură şi salariaţilor temporari pe durata misiunii la acesta.*"

[107] Textul art. 100[1] a fost introdus prin art. I punctul 57 din Legea nr. 40/2011.

COMENTARIU:

În scopul protejării intereselor salariaților temporari, noua reglementare introduce prevederea expresă conform căreia se interzice ca agenții de muncă temporară să perceapă taxe salariaților temporari în schimbul efectuării demersurilor în vederea recrutării acestora de către utilizator sau pentru încheierea unui contract de muncă temporară, urmărindu-se flexibilizarea muncii temporare, crearea accesului la un loc de muncă și reducerea ratei șomajului.

CAPITOLUL VIII
Contractul individual de muncă cu timp parțial

Art. 101. Salariatul cu fracțiune de normă este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru al unui salariat cu normă întreagă comparabil. [108]

Art. 101[1]. (1) Angajatorul poate încadra salariați cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite contracte individuale de muncă cu timp parțial.

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă.

(3) Salariatul comparabil este salariatul cu normă întreagă din aceeași unitate, care are același tip de contract individual de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial, avându-se în vedere și alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă și calificarea/aptitudinile profesionale.[109]

(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu. [110]

Art. 102. (1) Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (2), următoarele:

a) durata muncii și repartizarea programului de lucru;

b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;

c) interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

(2) În situația în care într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele prevăzute la alin. (1), contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.

Art. 103. (1) Salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de drepturile salariaților cu normă întreagă, în condițiile prevăzute de lege și de contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

---

[108] Textul art. 101 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 20 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

[109] Textul art. 101[1] a fost introdus prin art. I pct. 21 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

[110] Textul art. 101[1] alin. (4) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 58 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „*(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil. În cazul în care nu există un contract colectiv de muncă aplicabil, se au în vedere dispozițiile legislației în vigoare sau contractul colectiv de muncă la nivel național.*“

(3) Abrogat[111]

Art. 104. (1) Angajatorul este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaţilor de a se transfera fie de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracţiune de normă, fie de la un loc de muncă cu fracţiune de normă la un loc de muncă cu normă întreagă sau de a-şi mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate. **(2)** Angajatorul este obligat să informeze la timp cu privire la apariţia unor locuri de muncă cu fracţiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracţiune de normă şi invers. Această informare se face printr-un anunţ afişat la sediul angajatorului.

(2[1]) O copie a anunţului prevăzut la alin. (2) se transmite de îndată sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor.[112]

(3) Angajatorul asigură, în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fracţiune de normă la toate nivelurile.

CAPITOLUL IX
Munca la domiciliu

Art. 105. (1) Sunt consideraţi salariaţi cu munca la domiciliu acei salariaţi care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuţiile specifice funcţiei pe care o deţin.

(2) În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariaţii cu munca la domiciliu îşi stabilesc singuri programul de lucru.

(3) Angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condiţiile stabilite prin contractul individual de muncă.

[111] Textul art. 103 alin. (3) a fost abrogat prin art. I punctul 46 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[112] Textul art. 104 alin. (2[1]) a fost introdus prin art. I punctul 22 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 55/2006.

Art. 106. Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă şi conţine, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (2), următoarele:

a) precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;

b) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său şi modalitatea concretă de realizare a controlului;

c) obligaţia angajatorului de a asigura transportul la şi de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime şi materialelor pe care le utilizează în activitate, precum şi al produselor finite pe care le realizează.

Art. 107. (1) Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege şi prin contractele colective de muncă aplicabile salariaţilor al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

(2) Prin contractele colective de muncă şi/sau prin contractele individuale de muncă se pot stabili şi alte condiţii specifice privind munca la domiciliu, în conformitate cu legislaţia în vigoare. [113]

COMENTARIU:

Munca la domiciliu permite, între altele, o maximă flexibilitate a orarului de lucru pentru angajat, care poate presta o activitate lucrativă într-un mediu familiar. În acelaşi timp, acest mod de prestare a muncii este benefic şi pentru angajator, care îşi optimizează costurile cu spaţiile necesare realizării activităţii.

Prin formularea legislativă aşa cum a fost modificată, salariatul

[113] Textul art. 107 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 59 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „*(2) Prin contractele colective de muncă se pot stabili şi alte condiţii specifice privind munca la domiciliu.*"

profită de rezultatele negocierilor colective, dar se permite şi părţilor direct implicate în raportul de muncă la domiciliu să negocieze şi să stabilească, prin contractul individual de muncă, drepturi şi obligaţii reciproce, adaptate muncii efectiv prestate.

TITLUL III
Timpul de muncă şi timpul de odihnă

CAPITOLUL I
Timpul de muncă

SECŢIUNEA 1
Durata timpului de muncă

Art. 108. Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziţia angajatorului şi îndeplineşte sarcinile şi atribuţiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil şi/sau ale legislaţiei în vigoare. [114]

Art. 109. (1) Pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi şi de 40 de ore pe săptămână.

[114] Textul art. 108 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 23 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 55/2006.

(2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi şi de 30 de ore pe săptămână.

Art. 110. (1) Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, de regulă, uniformă, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus.

(2) În funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare inegală a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 de ore pe săptămână.

Art. 111. (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin excepţie, durata timpului de muncă, ce include şi orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiţia ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referinţă de 4 luni calendaristice, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână.

(3) Pentru anumite activităţi sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referinţă mai mari de 4 luni, dar care să nu depăşească 6 luni.

(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecţia sănătăţii şi securităţii în muncă a salariaţilor, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referinţă stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referinţă care în niciun caz să nu depăşească 12 luni.

(5) La stabilirea perioadelor de referinţă prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual şi situaţiile de suspendare a contractului individual de muncă.

(6) Prevederile alin. (1) - (4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani. [115]

COMENTARIU:

Reglementarea cuprinsă în acest articol este în consonanță cu Directiva Europeană 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Legiuitorul național a utilizat dispoziția comunitară care permite majorarea perioadelor de referință pentru calculul duratei maxime legale a timpului de lucru și a acordat posibilitatea ca, pe baza negocierilor colective, perioadele de referință să poată fi majorate suplimentar.

Astfel, prin Legea nr. 40/2011, s-a menținut durata maximă legală a timpului de lucru la 48 de ore pe săptămână, dar a fost mărită cu o lună, de la 3 luni la 4 luni, perioada de referință pe parcursul căreia trebuie ca media săptămânală a orelor de muncă să nu depășească 48 de ore. La stabilirea duratei maxime legale a timpului de lucru se ia în calcul durata normală a timpului de lucru și munca suplimentară.

[115] Textul art. 111 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 60 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „*(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.*
(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 3 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.
(2[1]) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură de activitate aplicabil, perioade de referință mai mari de 3 luni, dar care să nu depășească 12 luni.
(2[2]) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2) și (2[1]) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.
(3) Prevederile alin. (1), (2) și (2[1]) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani."

Partenerii sociali – respectiv patronate, sindicate sau reprezentanți ai salariaților – pot stabili prin contractele colective de muncă perioade de referință de cel mult 6 luni, pentru anumite activități ori profesii. O astfel de măsură poate fi utilă, de exemplu, în sectoare cu activitate sezonieră, unde cantitatea de muncă necesară în sezoanele de vârf este mai mare decât în restul anului.

Prin alin. 4, legiuitorul a dat posibilitatea prelungirii suplimentare a perioadei de referință stabilită conform alin. anterioare, până la 12 luni, condiționând această prelungire, pe de-o parte de respectarea reglementărilor privind sănătatea și securitatea în muncă și pe de altă parte de existența unor motive obiective. Această prelungire trebuie, de asemenea, să fie convenită prin contractele colective de muncă.

Observăm totuși că prestarea muncii suplimentare rămâne posibilă, conform art. 117 alin. 2, doar cu acordul salariatului, în afara unor situații excepționale.

S-a menținut, în cazul tinerilor de până în 18 ani, interdicția depășirii duratei timpului de muncă de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână.

Art. 112. (1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Art. 113. (1) Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.

(2) Programul de lucru inegal poate funcţiona numai dacă este specificat expres în contractul individual de muncă.

Art. 114. Programul de muncă şi modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoştinţă salariaţilor şi sunt afişate la sediul angajatorului.

Art. 115. (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză. [116]

(2) Programele individualizate de muncă presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă.

(3) Durata zilnică a timpului de muncă este împărţită în două perioade: o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă şi o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

(4) Programul individualizat de muncă poate funcţiona numai cu respectarea dispoziţiilor art. 109 şi 111.

COMENTARIU:

În cadrul preocupărilor actuale ale Uniunii Europene în materie de politici sociale se regăseşte şi crearea premiselor pentru salariat de a îşi crea un echilibru între timpul petrecut la muncă şi viaţa personală. Noi modele privind timpul de lucru tind să permită posibilităţi de combinare a muncii cu educaţia, formarea profesională şi timpul liber.

Prevederea de mai sus este tocmai în sensul acordării posibilităţii părţilor direct implicate în relaţia de muncă: angajator şi salariat să îşi coreleze interesele şi să stabilească un program individualizat de muncă, în măsura în care este posibil în funcţie de tipul activităţii prestate. Modalitatea de organizare a programului de muncă nu poate afecta sau influenţa durata normală, respectiv maximă legală, a timpului de muncă.

În lipsa unui acord al salariatului, angajatorul nu poate impune acestuia un program atipic de muncă, iar dacă totuşi o face, nerespectarea acestuia de către salariat nu poate sta la baza sancţionării sale disciplinare.

[116] Textul art. 115 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 61 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, dacă această posibilitate este prevăzută în contractele colective de muncă aplicabile la nivelul angajatorului sau, în absenţa acestora, în regulamentele interne."*

Art. 116. Angajatorul are obligaţia de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat şi de a supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă ori de câte ori este solicitat.

SECŢIUNEA a 2-a
Munca suplimentară

Art. 117. (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 109, este considerată muncă suplimentară.

(2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.

Art. 118. (1) La solicitarea angajatorului salariaţii pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 111 sau 112, după caz.

(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 111 sau 112, după caz, este interzisă, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii

producerii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.[117]

Art. 119. (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.

(2) În aceste condiţii salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.

(3) În perioadele de reducere a activităţii angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere plătite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate în următoarele 12 luni.[118]

COMENTARIU:

O primă modificare presupune dublarea, la 60 de zile, a termenului în care angajatorul este obligat să compenseze, prin ore libere plătite, munca suplimentară depusă de salariat. Lipsa solicitării salariatului de compensare nu are ca efect exonerarea angajatorului de obligaţiile sale. Dacă angajatorul nu a acordat salariatului zilele libere plătite, instanţa l-ar putea obliga la plata către salariat a sporului de minim 75% din salariul de bază.

Ca urmare a modificării art. 119 alin. 1, comentat anterior, ar fi trebuit modificat şi art. 120 alin.1, respectiv să se menţioneze că sporul pentru munca suplimentară se acordă în cazul în care compensarea cu ore libere plătite nu este posibilă în următoarele 60

[117] Textul art. 118 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 50 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[118] Textul Art. 119 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 62 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.*
(2) În aceste condiţii salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru."

de zile şi nu în următoarea lună, cum este în redactarea actuală.

O prevedere nou introdusă este cea a alin. 3. Aceasta corespunde introducerii în dreptul muncii a noţiunii de reducere a activităţii angajatorului (în acest sens fiind şi prevederile art. 52 alin. 3, privind posibilitatea reducerii temporare a activităţii). Într-o atare situaţie, angajatorul va putea acorda zilele libere plătite anterior prestării muncii suplimentare, urmând ca salariatul să presteze munca suplimentară în următoarele 12 luni. Iniţiativa acordării acestor zile libere aparţine angajatorului, care va trebui să justifice măsura dispusă.

În ipoteza încetării raporturilor de muncă înainte de prestarea de către salariat a muncii suplimentare pentru zilele primite, ar putea fi aplicabile dispoziţiile art. 272 Codul Muncii, privind obligaţia de restituire. Această obligaţie ar putea privi sumele corespunzătoare zilelor libere primite, dar necompensate cu muncă prestată de salariat, până la data încetării contractului de muncă.

Precizăm că, în conformitate cu prevederile art. 276 lit. h Codul Muncii, nerespectarea dispoziţiilor privind munca suplimentară constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă de la 1.500 de lei la 3.000 de lei.

Art. 120. (1) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut de art. 119 alin. (1) în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia.

(2) Sporul pentru munca suplimentară, acordat în condiţiile prevăzute la alin. (1), se stabileşte prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă, şi nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Art. 121. Tinerii în vârstă de până la 18 ani nu pot presta muncă suplimentară.

SECȚIUNEA a 3-a
Munca de noapte

Art. 122. **(1)** Munca prestată între orele 22.00 și 6.00 este considerată muncă de noapte.

(1[1]) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:

a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;

b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.[119]

(2) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.[120]

(2[1]) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior. [121]

(2[2]) În situația prevăzută la alin. (2[1]), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore. [122]

(3) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

COMENTARIU:

Prevederea se referă la salariații care efectuează muncă de noapte în condiții speciale sau deosebite de muncă, pentru care durata normală a timpului de lucru este limitată la maximum 8 ore pe orice perioadă de 24 de ore. Această durată poate fi depășită doar dacă este permis de contractul colectiv de muncă aplicabil și dacă nu este interzis de cel existent la nivel superior. În afară de această condiționare, suplimentar, se prevede că angajatorul va acorda perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore. Cu privire la compensarea în bani, vor fi aplicabile sporurile din art. 123.

Conform Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, locurile de muncă în condiții deosebite sunt locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe toată durata timpului normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților. Conform aceluiași act normativ, locurile de muncă în condiții speciale sunt locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe durata a cel puțin 50% din timpul normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe grave asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților.

---

[119] Textul art. 122 alin. (1[1]) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 24 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006

[120] Textul art. 122 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 25 din Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

[121] Textul art. 122 alin. (2[1]) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 63 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „*(2[1]) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă, stabilite potrivit dispozițiilor legale, nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore, în care prestează muncă de noapte.*"

[122] Textul art. 122 alin. 2[2] a fost introdus prin art. I punctul 64. din Legea nr. 40/2011.

Menționăm că, în conformitate cu prevederile art. 276 alin. 1 lit. k, încălcarea prevederilor referitoare la munca de noapte constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.500 de lei la 3.000 de lei.

Art. 123. Salariații de noapte beneficiază:

a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;

b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru. [123]

COMENTARIU:

Modificarea constă în mărirea sporului pentru munca prestată în timpul nopții, care se majorează de la 15% la 25% din salariul de bază, cu condiția ca timpul lucrat să fie de cel puțin 3 ore pe noapte din timpul normal de lucru. A fost astfel preluată valoarea sporului pentru munca de noapte prevăzut de art. 41 alin. 3 lit. e din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010.

Art. 124. (1) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 122 alin. (1^1) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și după aceea, periodic. [124]

[123] Textul art. 123 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 65 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„Salariații de noapte beneficiază:*
a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază;
b) fie de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată."

[124] Textul art. 124 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de punctul 28 din

(2) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății și familiei.

(3) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți.

Art. 125. (1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.

(2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

SECȚIUNEA a 4-a
Norma de muncă

Art. 126. Norma de muncă exprimă cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, care lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice și de muncă determinate. Norma de muncă cuprinde timpul productiv, timpul pentru întreruperi impuse de desfășurarea procesului tehnologic, timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

Art. 127. Norma de muncă se exprimă, în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sferă de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități.

Ordonanța de Urgență nr. 55/2006.

Art. 128. Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariaţi.

Art. 129. Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator după consultarea sindicatului reprezentativ ori, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor. [125]

COMENTARIU:

A fost înlocuită prevederea anterioară care conţinea un mecanism complicat şi ignora dreptul angajatorului de a reglementa activitatea în propria societate.

În forma actuală, în locul acordului prealabil şi obligatoriu al sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor, pentru redactarea normelor de muncă se prevede doar o obligaţie de consultare a acestora. S-a dat astfel eficienţă parţială propunerilor venite din partea mediului de afaceri, în cadrul dezbaterilor publice anterioare modificării din 2011 a Codului Muncii.

[125] Textul art. 129 este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 66 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „*(1) Normele de muncă se elaborează de către angajator, conform normativelor în vigoare, sau, în cazul în care nu există normative, normele de muncă se elaborează de către angajator cu acordul sindicatului ori, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor.*
(1[1]) În cazul unui dezacord cu privire la normele de muncă, părţile vor apela la arbitrajul unui terţ ales de comun acord.
(2) În situaţia în care normele de muncă nu mai corespund condiţiilor tehnice în care au fost adoptate sau nu asigură un grad complet de ocupare a timpului normal de muncă, acestea vor fi supuse unei reexaminări.
(3) Procedura de reexaminare, precum şi situaţiile concrete în care poate interveni se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. “

CAPITOLUL II
Repausuri periodice

Art. 129[1]. Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă. [126]

SECŢIUNEA 1
Pauza de masă şi repausul zilnic

Art. 130. (1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariaţii au dreptul la pauză de masă şi la alte pauze, în condiţiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puţin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore şi jumătate.

(3) Pauzele, cu excepţia dispoziţiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.

Art. 131. (1) Salariaţii au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin excepţie, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.

Art. 131[1]. (1) Muncă în schimburi reprezintă orice mod de organizare a programului de lucru, potrivit căruia salariaţii se succed unul pe altul la acelaşi post de muncă, potrivit unui anumit program, inclusiv program rotativ, şi care poate fi de tip continuu

[126] Textul art. 129[1] a fost introdus prin art. I punctul 29 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 55/2006.

sau discontinuu, implicând pentru salariat necesitatea realizării unei activităţi în intervale orare diferite în raport cu o perioadă zilnică sau săptămânală, stabilită prin contractul individual de muncă.

(2) Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi. [127]

SECŢIUNEA a 2-a
Repausul săptămânal

Art. 132. (1) Repausul săptămânal se acordă în două zile consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica.

(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă şi duminică ar prejudicia interesul public sau desfăşurarea normală a activităţii, repausul săptămânal poate fi acordat şi în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

(3) În situaţia prevăzută la alin. (2) salariaţii vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

(4) În situaţii de excepţie zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăşi 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă şi cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor. [128]

(5) Salariaţii al căror repaus săptămânal se acordă în condiţiile alin. (4) au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite potrivit art. 120 alin. (2).

Art. 133. (1) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare

[127] Textul art. 131[1] a fost introdus prin art. I punctul 30 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 55/2006.

[128] Textul art. 132 alin. (4) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 31 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 55/2006.

a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalaţiilor sau clădirilor unităţii, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.

(2) Salariaţii al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condiţiile alin. (1) au dreptul la dublul compensaţiilor cuvenite potrivit art. 120 alin. (2).

SECŢIUNEA a 3-a
Sărbătorile legale

Art. 134. (1) Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt:
- 1 şi 2 ianuarie;
- prima şi a doua zi de Paşti;
- 1 mai;
- prima şi a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 1 decembrie;
- prima şi a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora. [129]

(2) Acordarea zilelor libere se face de către angajator.

Art. 135. Prin hotărâre a Guvernului se vor stabili programe de lucru adecvate pentru unităţile sanitare şi pentru cele de alimentaţie publică, în scopul asigurării asistenţei sanitare şi, respectiv, al aprovizionării populaţiei cu produse alimentare de strictă necesitate, a căror aplicare este obligatorie.

[129] Textul art. 134 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. Unic din Legea nr. 202/2008.

Art. 136. Prevederile art. 134 nu se aplică în locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

Art. 137. (1) Salariaților care lucrează în unitățile prevăzute la art. 135, precum și la locurile de muncă prevăzute la art. 136 li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

Art. 138. Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili și alte zile libere.

CAPITOLUL III
Concediile

SECȚIUNEA 1
Concediul de odihnă anual și alte concedii ale salariaților

Art. 139. (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

(2) Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Art. 140. (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective aplicabile, și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic. [130]

(3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(4) Abrogat.[131]

COMENTARIU:

Textul articolului a fost actualizat, în raport de preconizata renunțare la contractul colectiv de muncă la nivel național, punându-se accentul pe stabilirea duratei concediului de odihnă prin negocierea directă dintre angajator și salariat. Concediul de odihnă care se va negocia nu poate fi mai mic decât durata minimă a concediului de odihnă anual stabilit de lege (20 de zile lucrătoare). În cazul în care salariatul începe activitatea la angajator în cursul anului, concediul de odihnă efectiv se acordă proporțional cu activitatea prestată de salariat în anul calendaristic respectiv.

Art. 141. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) Prin excepție de la prevederile alin. (1), efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute

[130] Textul art. 140 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 67 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: „*(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil, este prevăzută în contractul individual de muncă și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.*"

[131] Textul art. 140, alin. (4) a fost abrogat prin art. I punctul 53 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă aplicabil.

(3) Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârşitul anului următor, tuturor salariaţilor care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul.

(4) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art. 142. Salariaţii care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puţin 3 zile lucrătoare.

(2) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariaţi prevăzute la alin. (1) se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil şi va fi de cel puţin 3 zile lucrătoare.[132]

COMENTARIU:

Legiuitorul a prevăzut, în cazul categoriilor speciale de salariaţi indicate în articol, o durată minimă a concediului suplimentar de 3 zile, care poate fi majorată prin negocieri colective.

Art. 143. (1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârşitul anului calendaristic pentru anul următor.

[132] Textul art. 142 alin. (2) a fost introdus prin art. I punctul 68 din Legea nr. 40/2011.

(2) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

(3) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(4) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) şi (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puţin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracţionat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puţin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.[133]

COMENTARIU:

Durata concediului neîntrerupt de care trebuie să beneficieze salariatul a fost redusă de la 15 la 10 zile. Reglementarea a devenit astfel mai realistă în raport cu situaţia de pe piaţa muncii.

Angajatorul va putea refuza o solicitare a salariatului privind efectuarea unei perioade neîntrerupte de concediu de odihnă mai mare de 10 zile, fără a avea nevoie de o justificare specială.

Art. 144. Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu

[133] Textul art. 143 alin. (5) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 69 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „*(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracţionat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puţin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.*"

excepţia situaţiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Art. 145. (1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizaţie de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.[134]

(2) Indemnizaţia de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin. (1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu. [135]

(3) Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Art. 146. (1) Concediul de odihnă poate fi întrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forţă majoră sau pentru interese urgente care impun prezenţa salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligaţia de a suporta toate cheltuielile salariatului şi ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum şi eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Art. 147. (1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariaţii au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

(2) Evenimentele familiale deosebite şi numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

[134] Textul art. 145 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 54 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[135] Textul art. 145 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 54 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

Art. 148. (1) Pentru rezolvarea unor situaţii personale salariaţii au dreptul la concedii fără plată.

(2) Durata concediului fără plată se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

SECŢIUNEA a 2-a
Concediile pentru formare profesională

Art. 149. (1) Salariaţii au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.

(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Art. 150. (1) Concediile fără plată pentru formare profesională se acordă la solicitarea salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din iniţiativa sa.

(2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii. [136]

COMENTARIU:

Procedura stabilită prin prezentul articol se aplică doar în cazul concediilor de formare profesională solicitate de salariat.

În reglementarea anterioară existau două condiţii care trebuiau îndeplinite cumulativ pentru ca angajatorul să refuze permisiunea

[136] Textul art. 150 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 70 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(2)Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatului sau, după caz, cu acordul reprezentanţilor salariaţilor şi numai dacă absenţa salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activităţii.“*

salariatului de a efectua un concediu fără plată pentru formare profesională.

Aceste condiții erau acordul prealabil al sindicatului sau al reprezentanților salariaților și faptul ca absența salariatului să fi prejudiciat grav desfășurarea activității.

Prima condiție a acordului prealabil al sindicatului apărea ca excesivă, era dificil de realizat și răpea angajatorului prerogativa de a organiza factorul uman în funcție de necesitățile activității.

În actuala formă s-a menținut doar cea de-a doua condiție existentă în vechea reglementare și deci angajatorul va putea refuza concediul fără plată solicitat de salariat, justificând prejudiciul ce s-ar cauza activității societății prin lipsa acestuia. Refuzul nu poate fi abuziv, în caz contrar, salariatul are dreptul de a se adresa instanței de judecată și, eventual, de a obține despăgubirea de către angajator, conform art. 269 Codul Muncii.

Cu toate acestea, în contextul eliminării necesității opiniei unui terț (sindicatul) din procedura aprobării acestui tip de concediu, ar fi fost necesar ca legiuitorul să exemplifice sau să ofere criterii care să permită încadrarea diverselor situații faptice în noțiunea „prejudiciu grav" care poate fi adus activității angajatorului. În lipsa unor criterii legale, va reveni practicii judiciare rolul de a clarifica această noțiune.

Precizăm că neprezentarea salariatului la programul de lucru, în ipoteza unui refuz al angajatorului de a-i aproba concediul de formare profesională, este susceptibil să constituie abatere disciplinară.

Art. 151. (1) Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia și trebuie să precizeze data de începere a stagiului de formare profesională, domeniul și durata

acestuia, precum și denumirea instituției de formare profesională.

(2) Efectuarea concediului fără plată pentru formare profesională se poate realiza și fracționat în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite la alin. (1).

Art. 152. (1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore. [137]

(2) În situația prevăzută la alin. (1) indemnizația de concediu va fi stabilită conform art. 145.

(3) Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabilește de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute la art. 151 alin. (1).

Art. 153. Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

[137] Textul art. 152 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat de art. I punctul 55 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

TITLUL IV
Salarizarea

CAPITOLUL I
Dispoziţii generale

Art. 154. (1) Salariul reprezintă contraprestaţia muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea şi la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.

Art. 155. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile, precum şi alte adaosuri.

Art. 156. Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligaţii băneşti ale angajatorilor.

Art. 157. (1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Salariul individual se stabileşte prin negocieri individuale între angajator şi salariat.

(3) Sistemul de salarizare a personalului din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele

locale şi bugetele fondurilor speciale se stabileşte prin lege, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative.[138]

COMENTARIU:

Practic legea face distincţie între nivelul minim al salariilor aplicabil în diversele sectoare de activitate, care se va stabili prin negocieri colective şi cel al salariului individual, care va fi stabilit prin negocieri directe salariat-angajator, cu respectarea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată.

Practica actuală cunoaşte deja, corespunzător şi tendinţei europene, stabilirea unor salarii minime în urma negocierilor colective sectoriale. Aceste niveluri sunt în general mai mari decât nivelul salariului minim brut pe ţară garantat în plată, stabilit prin hotărâre de Guvern. Cu privire la sistemul de salarizare al personalului din autorităţile publice finanţate integral sau majoritar din bugetul de stat, acesta se stabileşte prin lege, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative.

Art. 158. (1) Salariul este confidenţial, angajatorul având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii.

(2) În scopul promovării intereselor şi apărării drepturilor salariaţilor, confidenţialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor, în strictă legătură cu interesele acestora şi în relaţia lor directă cu angajatorul.

---

[138] Textul art. 157 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I pct. 71 din Legea nr. 10/2001. Anterior acestei modificări textul, avea următorul conţinut: „(1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/şi colective între angajator şi salariaţi sau reprezentanţi ai acestora.
(2) Sistemul de salarizare a personalului din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale şi bugetele fondurilor speciale se stabileşte prin lege, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative.
Art. 158. - (1) Salariul este confidenţial, angajatorul având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialitaţii."

CAPITOLUL II[139]
Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată

Art. 159. (1) Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabileşte prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor şi a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe ţară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

(2) Angajatorul nu poate negocia şi stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe ţară.

(3) Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puţin egal cu salariul de bază minim brut pe ţară. Aceste dispoziţii se aplică şi în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să îşi desfăşoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepţia grevei.

(4) Salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată este adus la cunoştinţă salariaţilor prin grija angajatorului.

Art. 160. Pentru salariaţii cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilităţi, suma în bani cuvenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe ţară prevăzut de lege.

---

[139] Titlul CAPITOLULUI II este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 56 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005

CAPITOLUL III
Plata salariului

Art. 161. (1) Salariul se plăteşte în bani cel puţin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

(2) Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar.[140]

(3) Plata în natură a unei părţi din salariu, în condiţiile stabilite la art. 160, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

(4) Întârzierea nejustificată a plăţii salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

COMENTARIU:

Modificarea are în vedere generalizarea acestei modalităţi de plată a salariilor, mai uşor de gestionat de către angajator. Mai mult, se are în vedere şi dezideratul Băncii Naţionale a României de localizare a fluxurilor financiare angajat-salariat în cadrul circuitului bancar, ca măsură pentru combaterea evaziunii fiscale şi a muncii la negru.

În principiu, plata salariilor pe card, care poate genera pentru salariat obligaţia achitării unor comisioane bancare, trebuie să aibă acordul acestuia. În acest sens este şi jurisprudenţa Curţii Constituţionale, Decizia nr. 859 din 16.06.2009 publicată în Monitorul Oficial nr. 520 din 29.07.2009.

---

[140] Textul art. 161, alin. (2) este reprodus asfel cum a fost modificat prin art. I pct. 72 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar, în cazul în care această modalitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil".*

Art. 162. **(1)** Salariul se plăteşte direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

(2) În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soţului supravieţuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinţilor acestuia. Dacă nu există nici una dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moştenitori, în condiţiile dreptului comun.

Art. 163. **(1)** Plata salariului se dovedeşte prin semnarea statelor de plată, precum şi prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plăţii către salariatul îndreptăţit.

(2) Statele de plată, precum şi celelalte documente justificative se păstrează şi se arhivează de către angajator în aceleaşi condiţii şi termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

Art. 164. **(1)** Nicio reţinere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor şi condiţiilor prevăzute de lege.

(2) Reţinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă şi exigibilă şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă.

(3) În cazul pluralităţii de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

a) obligaţiile de întreţinere, conform Codului familiei;

b) contribuţiile şi impozitele datorate către stat;

c) daunele cauzate proprietăţii publice prin fapte ilicite;

d) acoperirea altor datorii.

(4) Reţinerile din salariu cumulate nu pot depăşi în fiecare lună jumătate din salariul net.

Art. 165. Acceptarea fără rezerve a unei părţi din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situaţii nu poate avea semnificaţia unei renunţări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispoziţiilor legale sau contractuale.

Art. 166. **(1)** Dreptul la acţiune cu privire la drepturile salariale, precum şi cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligaţiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.

(2) Termenul de prescripţie prevăzut la alin. (1) este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaştere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului.

CAPITOLUL IV
Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale

Art. 167. Constituirea şi utilizarea fondului de garantare pentru plata creanţelor salariale se vor reglementa prin lege specială.[141]

Art. 168. Abrogat.[142]

[141] Textul art. 167 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 57 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[142] Textul art. 168 a fost abrogat prin art. I punctul 58 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

CAPITOLUL V
Protecţia drepturilor salariaţilor în cazul transferului întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia

Art. 169. (1) Salariaţii beneficiază de protecţia drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia către un alt angajator, potrivit legii.

(2) Drepturile şi obligaţiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.

(3) Transferul întreprinderii, al unităţii sau al unor părţi ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaţilor de către cedent ori de către cesionar.

Art. 170. Cedentul şi cesionarul au obligaţia de a informa şi de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor cu privire la implicaţiile juridice, economice şi sociale asupra salariaţilor, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

TITLUL V
Sănătatea şi securitatea în muncă

CAPITOLUL I
Reguli generale

Art. 171. (1) Abrogat.[143]

[143] Textul art. 171, alin. (1) a fost abrogat prin art. I punctul 59 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

(2) Angajatorul are obligaţia să asigure securitatea şi sănătatea salariaţilor în toate aspectele legate de muncă.

(3) Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.

(4) Obligaţiile salariaţilor în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă nu pot aduce atingere responsabilităţii angajatorului.

(5) Măsurile privind securitatea şi sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligaţii financiare pentru salariaţi.

Art. 172. (1) Dispoziţiile prezentului titlu se completează cu dispoziţiile legii speciale, ale contractelor colective de muncă aplicabile, precum şi cu normele şi normativele de protecţie a muncii.

(2) Normele şi normativele de protecţie a muncii pot stabili:

a) măsuri generale de protecţie a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b) măsuri de protecţie a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activităţi;

c) măsuri de protecţie specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziţii referitoare la organizarea şi funcţionarea unor organisme speciale de asigurare a securităţii şi sănătăţii în muncă.

Art. 173. (1) În cadrul propriilor responsabilităţi angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securităţii şi sănătăţii salariaţilor, inclusiv pentru activităţile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecţiei muncii şi mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea şi punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ţine seama de următoarele principii generale de prevenire:

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producţie, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum şi a reducerii efectelor acestora asupra sănătăţii;

e) luarea în considerare a evoluţiei tehnicii;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puţin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecţie colectivă cu prioritate faţă de măsurile de protecţie individuală;

i) aducerea la cunoştinţă salariaţilor a instrucţiunilor corespunzătoare.

Art. 174. (1) Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.

(2) În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevăzute în mod obligatoriu reguli privind securitatea şi sănătatea în muncă.

(3) În elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor, precum şi cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

Art. 175. Angajatorul are obligaţia să asigure toţi salariaţii pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condiţiile legii.

Art. 176. (1) Angajatorul are obligaţia să organizeze instruirea angajaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă.

(2) Instruirea se realizează periodic, prin modalităţi specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor.

(3) Instruirea prevăzută la alin. (2) se realizează obligatoriu în cazul noilor angajaţi, al celor care îşi schimbă locul de muncă sau felul muncii şi al celor care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activităţii.

(4) Instruirea este obligatorie şi în situaţia în care intervin modificări ale legislaţiei în domeniu.

Art. 177. (1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea şi sănătatea salariaţilor.

(2) Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanţelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătăţii şi securităţii salariaţilor.

(3) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

Art. 178. (1) Pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii în muncă instituţia abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanţelor şi preparatelor periculoase pentru salariaţi.

(2) Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize şi expertize asupra unor produse, substanţe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaşte compoziţia acestora şi efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.

CAPITOLUL II
Comitetul de securitate și sănătate în muncă

Art. 179. (1) La nivelul fiecărui angajator se constituie un comitet de securitate şi sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziilor în domeniul protecţiei muncii.

(2) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se constituie în cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat şi cooperatist, inclusiv cu capital străin, care desfăşoară activităţi pe teritoriul României.

Art. 180. (1) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se organizează la angajatorii persoane juridice la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi.

(2) În cazul în care condiţiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înfiinţarea acestor comitete şi pentru angajatorii la care sunt încadraţi mai puţin de 50 de salariaţi.

(3) În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă. Numărul acestora se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

(4) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă coordonează măsurile de securitate şi sănătate în muncă şi în cazul activităţilor care se desfăşoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.

(5) În situaţia în care nu se impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecţia muncii numit de angajator.

Art. 181. Componenţa, atribuţiile specifice şi funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă sunt reglementate prin hotărâre a Guvernului.[144]

CAPITOLUL III
Protecția salariaților prin servicii medicale

Art. 182. Angajatorii au obligaţia să asigure accesul salariaţilor la serviciul medical de medicină a muncii.

Art. 183. (1) Serviciul medical de medicină a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat de o asociaţie patronală.

(2) Durata muncii prestate de medicul de medicină a muncii se calculează în funcţie de numărul de salariaţi ai angajatorului, potrivit legii.

Art. 184. (1) Medicul de medicină a muncii este un salariat, atestat în profesia sa potrivit legii, titular al unui contract de muncă încheiat cu un angajator sau cu o asociaţie patronală.

(2) Medicul de medicină a muncii este independent în exercitarea profesiei sale.

Art. 185. (1) Sarcinile principale ale medicului de medicină a muncii constau în:

a) prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale;

b) supravegherea efectivă a condiţiilor de igienă şi sănătate în muncă;

[144] Textul art. 181 este reprodus astfel cum a fost modificat prin punctul 31^2 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 55/2006, aşa cum a fost aprobată prin Legea nr. 94/2007.

c) asigurarea controlului medical al salariaţilor atât la angajarea în muncă, cât şi pe durata executării contractului individual de muncă.

(2) În vederea realizării sarcinilor ce îi revin medicul de medicină a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariaţi, determinată de starea de sănătate a acestora.

(3) Medicul de medicină a muncii este membru de drept în comitetul de securitate şi sănătate în muncă.

Art. 186. **(1)** Medicul de medicină a muncii stabileşte în fiecare an un program de activitate pentru îmbunătăţirea mediului de muncă din punct de vedere al sănătăţii în muncă pentru fiecare angajator.

(2) Elementele programului sunt specifice pentru fiecare angajator şi sunt supuse avizării comitetului de securitate şi sănătate în muncă.

Art. 187. Prin lege specială vor fi reglementate atribuţiile specifice, modul de organizare a activităţii, organismele de control, precum şi statutul profesional specific al medicilor de medicină a muncii.

TITLUL VI
Formarea profesională

CAPITOLUL I
Dispoziţii generale

Art. 188. **(1)** Formarea profesională a salariaţilor are următoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerinţele postului sau ale locului de muncă;

b) obţinerea unei calificări profesionale;

c) actualizarea cunoştinţelor şi deprinderilor specifice postului şi locului de muncă şi perfecţionarea pregătirii profesionale pentru ocupaţia de bază;

d) reconversia profesională determinată de restructurări socioeconomice;

e) dobândirea unor cunoştinţe avansate, a unor metode şi procedee moderne, necesare pentru realizarea activităţilor profesionale;

f) prevenirea riscului şomajului;

g) promovarea în muncă şi dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesională şi evaluarea cunoştinţelor se fac pe baza standardelor ocupaţionale.

Art. 189. Formarea profesională a salariaţilor se poate realiza prin următoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din ţară sau din străinătate;

b) stagii de adaptare profesională la cerinţele postului şi ale locului de muncă;

c) stagii de practică şi specializare în ţară şi în străinătate;

d) ucenicie organizată la locul de muncă;

e) formare individualizată;

f) alte forme de pregătire convenite între angajator şi salariat.

Art. 190. **(1)** Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează:

a) cel puţin o dată la 2 ani, dacă au cel puţin 21 de salariaţi;

b) cel puţin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariaţi.

(2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată în condiţiile alin. (1), se suportă de către angajatori.[145]

[145] Textul art. 190 este reprodus astfel cum fost modificat prin art. I punctul 60 din

Art. 191. **(1)** Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariaţi elaborează anual şi aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor.[146]

(2) Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor alin. (1) devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.[147]

(3) Salariaţii au dreptul să fie informaţi cu privire la conţinutul planului de formare profesională.

Art. 192. Abrogat.[148]

Art. 193. **(1)** Participarea la formare profesională poate avea loc la iniţiativa angajatorului sau la iniţiativa salariatului.

(2) Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligaţiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părţilor şi fac obiectul unor acte adiţionale la contractele individuale de muncă.[149]

Art. 194. (1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.

Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[146] Textul art. 191, alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 61 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

147 Textul art. 191 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 61 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[148] Textul art. 192 a fost abrogat prin art. I punctul 62 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005 începând cu 05.07.2005.

[149] Textul art. 193 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 63 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

(2) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deţinute.

(3) Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională conform alin. (1), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat.[150]

COMENTARIU:

Această modificare constituie o măsură în vederea stimulării programelor de pregătire profesională.

[150] Textul art. 194 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 73 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(1) În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este iniţiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta.*
(2) În cazul în care, în condiţiile prevăzute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională presupune scoaterea parţială din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:
a) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă ce nu depăşeşte 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia, pe toată durata formării profesionale, de salariul integral corespunzător postului şi funcţiei deţinute, cu toate indemnizaţiile, sporurile şi adaosurile la acesta;
b) dacă participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de bază şi, după caz, de sporul de vechime.
(3) Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizaţie plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.
(4) Pe perioada suspendării contractului individual de muncă în condiţiile prevăzute la alin. (3), salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiu de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat."

Anterior, dacă pregătirea profesională presupunea scoaterea salariatului din activitate pentru o durată mai mare de 25% din durata zilnică a timpului de lucru, pe durata pregătirii profesionale salariatului îi erau diminuate drepturile salariale, mergând până la suspendarea contractului individual de muncă (în cazul în care era vorba despre scoaterea totală din activitate). Prin forma actuală, pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariatul își păstrează toate drepturile salariale, iar această perioadă reprezintă și stagiu de cotizare.

Art. 195. (1) Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiu de formare profesională, în condițiile art. 194 alin. (1), nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional.[151]

(2) Durata obligației salariatului de a presta muncă în favoarea angajatorului care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, precum și orice alte aspecte în legătură cu obligațiile salariatului, ulterioare formării profesionale, se stabilesc prin act adițional la contractul individual de muncă.

(3) Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute la alin. (1) determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă.

(4) Obligația prevăzută la alin. (3) revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional, pentru motive disciplinare, sau al căror contract individual de muncă

[151] Textul art. 195 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 74 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„Salariații care au beneficiat de un curs sau de un stagiu de formare profesională mai mare de 60 de zile în condițiile art. 194 alin. (2) lit. b) și alin. (3) nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiului de formare profesională."*

a încetat ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

COMENTARIU:

În acest moment, angajatorul și salariatul care a beneficiat de formare profesională au dreptul să stabilească prin negociere perioada pentru care angajatului îi va fi interzisă inițiativa încetării contractului de muncă. Soluția aleasă este preferabilă celei anterioare, care stabilea o durată de cel puțin 3 ani pentru această interdicție, în măsura în care cursul de pregătire profesională avusese o durată mai mare de 60 de zile.

La momentul semnării actului adițional referitor la formarea profesională, subliniem necesitatea ca părțile (și mai ales salariatul) să analizeze atent suma pe care se obligă să o ramburseze în ipoteza în care alege să denunțe contractul individual de muncă, pentru ca această valoare să reflecte valoarea cursului de care salariatul a beneficiat.

Art. 196. (1) În cazul în care salariatul este cel care are inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat potrivit alin. (1), în termen de 15 zile de la primirea solicitării. Totodată angajatorul va decide cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

Art. 197. Salariații care au încheiat un act adițional la contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională.

CAPITOLUL II
Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

Art. 198. Sunt considerate contracte speciale de formare profesională contractul de calificare profesională și contractul de adaptare profesională.

Art. 199. (1) Contractul de calificare profesională este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale.

(2) Pot încheia contracte de calificare profesională salariații cu vârsta minimă de 16 ani împliniți, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator.

(3) Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni și 2 ani.

Art. 200. (1) Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și de Ministerul Educației și Cercetării.

(2) Procedura de autorizare, precum și modul de atestare a calificării profesionale se stabilesc prin lege specială.

Art. 201. (1) Contractul de adaptare profesională se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou.

(2) Contractul de adaptare profesională se încheie o dată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou, în condițiile legii.

Art. 202. (1) Contractul de adaptare profesională este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an.

(2) La expirarea termenului contractului de adaptare profesională salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

Art. 203. (1) Formarea profesională la nivelul angajatorului prin intermediul contractelor speciale se face de către un formator.

(2) Formatorul este numit de angajator dintre salariații calificați, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze formarea profesională.

(3) Un formator poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3 salariați.

(4) Exercitarea activității de formare profesională se include în programul normal de lucru al formatorului.

Art. 204. - (1) Formatorul are obligația de a primi, de a ajuta, de a informa și de a îndruma salariatul pe durata contractului special de formare profesională și de a supraveghea îndeplinirea atribuțiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare.

(2) Formatorul asigură cooperarea cu alte organisme de formare și participă la evaluarea salariatului care a beneficiat de formare profesională.

CAPITOLUL III
Contractul de ucenicie la locul de muncă

Art. 205. (1) Ucenicia la locul de muncă se organizează în baza contractului de ucenicie.

(2) Contractul de ucenicie la locul de muncă este contractul individual de muncă de tip particular, în temeiul căruia:

a) angajatorul persoană juridică sau persoană fizică se obligă ca, în afara plății unui salariu, să asigure formarea profesională a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului său de activitate;

b) ucenicul se obligă să se formeze profesional și să muncească în subordinea angajatorului respectiv.

(3) Contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe durată determinată. [152]

Art. 206. Abrogat.[153]

Art. 207. (1) Persoana încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie are statut de ucenic.[154]

(2) Ucenicul beneficiază de dispozițiile aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său.

Art. 208. Abrogat.[155]

[152] Textul art. 205 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 64 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.
[153] Textul art. 206 a fost abrogat prin art. I punctul 65 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.
[154] Textul art. 207 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 66 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.
[155] Textul art. 208 a fost abrogat prin art. I punctul 67 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

Art. 209. Abrogat.[156]

Art. 210. Abrogat.[157]

Art. 211. Abrogat.[158]

Art. 212. Abrogat.[159]

Art. 213. Organizarea, desfășurarea și controlul activității de ucenicie se reglementează prin lege specială.[160]

TITLUL VII
Dialogul social

CAPITOLUL I
Dispoziții generale

Art. 214. Pentru asigurarea climatului de stabilitate și pace socială, prin lege sunt reglementate modalitățile de consultări și dialog permanent între partenerii sociali.

[156] Textul art. 209 a fost abrogat prin art. I punctul 68 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.
[157] Textul art. 210 a fost abrogat prin art. I punctul 69 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.
[158] Textul art. 211 a fost abrogat prin art. I punctul 70 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.
[159] Textul art. 212 a fost abrogat prin art. I punctul 71 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.
[160] Textul art. 213 a fost modificat prin punctul 72 din Ordonanța de Urgență nr. 65/2005.

Art. 215. (1) **Consiliul Economic şi Social este instituţie publică de interes naţional, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului tripartit la nivel naţional.**

(2) Organizarea şi funcţionarea Consiliului Economic şi Social se stabilesc prin lege specială.[161]

COMENTARIU:

Practic, actualele modificări ale Codului Muncii, atât cea a articolului în cauză, dar şi cele privind capitolul II, „Sindicatele", capitolul IV, „Patronatul", titlul VIII „Contractele colective de muncă" şi art. 248, constau într-o separare a reglementărilor ce privesc dreptul colectiv al muncii. Aceste din urmă reglementări sunt, la data elaborării acestei lucrări, propuse a fi cuprinse într-o lege a dialogului social, aflată în procedură legislativă (sub nr. PL-x nr. 185/2011). Odată cu edictarea ca lege a acestui proiect, în cuprinsul său se vor regăsi prevederi privind organizarea sindicatelor şi a patronatelor, constituirea comisiilor de dialog social, negocierea colectivă şi soluţionarea conflictelor de muncă, iar legislaţia care cuprinde acum aceste reglementări va fi abrogată.

Art. 216. În cadrul ministerelor şi prefecturilor funcţionează, în condiţiile legii, comisii de dialog social, cu caracter consultativ, între administraţia publică, sindicate şi patronat.

[161] Textul art. 215 este reprodus astfel cum a fost modificat prin punctul 75 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„Consiliul Economic şi Social este instituţie publică de interes naţional, tripartită, autonomă, constituită în scopul realizării dialogului social la nivel naţional".*

CAPITOLUL II
Sindicatele

Art. 217. (1) Sindicatele, federaţiile şi confederaţiile sindicale, denumite în continuare organizaţii sindicale, sunt constituite de către salariaţi pe baza dreptului de liberă asociere, în scopul promovării intereselor lor profesionale, economice şi sociale, precum şi al apărării drepturilor individuale şi colective ale acestora prevăzute în contractele colective şi individuale de muncă sau în acordurile colective de muncă şi raporturile de serviciu, precum şi în legislaţia naţională, în pactele, tratatele şi convenţiile internaţionale la care România este parte.

(2) Constituirea, organizarea şi funcţionarea sindicatelor se reglementează prin lege.[162]

COMENTARIU:

Structura textului a fost completată cu o definiţie mai amplă a sindicatelor, corespunzătoare şi prevederilor Legii Sindicatelor nr. 54/2003. S-au precizat categoriile de entităţi care sunt definite ca organizaţii sindicale (adăugându-se federaţiile şi confederaţiile sindicale). S-a menţionat în cuprinsul articolului că organizaţiile sindicale sunt constituite de salariaţi, în vederea promovării

[162] Textul art. 217 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 76 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „(1) *Sindicatele sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării şi promovării drepturilor colective şi individuale, precum şi a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale şi sportive ale membrilor lor".*
(2) Condiţiile şi procedura de dobândire a personalităţii juridice de către organizaţiile sindicale se reglementează prin lege specială.
(3) Organizaţiile sindicale au dreptul de a-şi reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere şi gestiune, cu condiţia ca statutele să fie adoptate printr-o procedură democratică, în condiţiile legii."

intereselor lor profesionale, economice şi sociale şi în vederea apărării drepturilor individuale şi colective ale acestora, prevăzute în contractele colective şi individuale de muncă.

Art. 218. Sindicatele participă prin reprezentanţii proprii, în condiţiile legii, la negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă, la tratative sau acorduri cu autorităţile publice şi cu patronatele, precum şi în structurile specifice dialogului social.

Art. 219. Sindicatele se pot asocia în mod liber, în condiţiile legii, în federaţii, confederaţii sau uniuni teritoriale.

Art. 220. Exerciţiul dreptului sindical al salariaţilor este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor şi libertăţilor garantate prin Constituţie şi în conformitate cu dispoziţiile prezentului cod şi ale legilor speciale.

Art. 221. **(1)** Este interzisă orice intervenţie a autorităţilor publice de natură a limita drepturile sindicale sau a le împiedica exercitarea lor legală.

(2) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerinţă al patronilor sau al organizaţiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanţii sau membrii lor, în constituirea organizaţiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.

Art. 222. La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceştia în cadrul conflictelor de muncă, în condiţiile legii.[163]

[163] Textul art. 222 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 77 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceştia în cadrul conflictelor de drepturi".*

COMENTARIU:

Textul a fost modificat prin înlocuirea sintagmei „conflicte de drepturi" cu noţiunea de „conflicte de muncă". Motivul acestei modificări este renunţarea la noţiunea de conflict de drepturi, care a fost operată prin modificarea art. 248 Codul Muncii.

Prevederile din acest articol trebuie corelate cu cele din art. 28 din Legea nr.54/2003, conform cărora organizaţiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acţiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acţiune în justiţie în numele membrilor lor, fără a avea nevoie de un mandat expres din partea celor în cauză. Acţiunea nu va putea fi introdusă sau continuată de organizaţia sindicală dacă cel în cauză se opune sau renunţă la judecată.

Art. 223. **(1)** Reprezentanţilor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecţia legii contra oricăror forme de condiţionare, constrângere sau limitare a exercitării funcţiilor lor.

(2) Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanţii aleşi în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediaţi pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţii din unitate.[164]

(3) Alte măsuri de protecţie a celor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale şi în contractul colectiv de muncă aplicabil.

[164] Textul alin. (2) art. 223 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 78 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„Pe toată durata exercitării mandatului, precum şi pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia, reprezentanţii aleşi în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediaţi pentru motive care nu ţin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesională sau pentru motive ce ţin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariaţii din unitate."*

COMENTARIU:

Legiuitorul a eliminat prevederile care se refereau la faptul că reprezentanții aleși în organele de conducere ale sindicatelor nu puteau fi concediați pe timpul exercitării funcției și timp de 2 ani după aceea, pentru cauze neimputabile lor ori pentru necorespundere profesională. Practic, acest text asigura o impunitate specifică acestor salariați, împiedicând angajatorul să își exercite atribuțiile normale ce îi reveneau în ce privește personalul angajat.

Prevederea era o atingere adusă principiului egalității cetățenilor în fața legii, deoarece crea o discriminare față de restul angajaților, din moment ce necorespunderea profesională, de exemplu, nu are legătură cu activitatea persoanei în cauză de reprezentant al salariaților. Cu toate acestea, angajatorul era obligat să mențină angajat un salariat care nu corespundea profesional numai pentru motivul că acesta avea sau a avut calitatea de reprezentant ales în organele de conducere ale sindicatului.

Problema în discuție este reglementată prin Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 135/ 1971 privind protecția reprezentanților lucrătorilor în cadrul întreprinderii și facilitățile de acordat acestora.

Prin modificarea articolului, legiuitorul răspunde criticilor pe care literatura de specialitate și angajatorii le-au adus textului inițial și stabilește o protecție a salariaților aleși în organele de conducere ale sindicatelor în concordanță cu prevederile convenției internaționale citate anterior.

Menționăm că salariatul ales în organele de conducere ale sindicatelor rămâne protejat pentru perioada cât exercită o funcție eligibilă într-un organism sindical și prin dispozițiile art. 60 alin.1 lit. h Codul Muncii, care dispun că pe perioada exercitării unei funcții

eligibile într-un organism sindical concedierea nu poate fi dispusă, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare grave.

CAPITOLUL III
Reprezentanții salariaților

Art. 224. (1) La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și la care nu sunt constituite organizații sindicale reprezentative conform legii, interesele salariaților pot fi promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop.[165]

(2) Reprezentanții salariaților sunt aleși în cadrul adunării generale a salariaților, cu votul a cel puțin jumătate din numărul total al salariaților.

(3) Reprezentanții salariaților nu pot să desfășoare activități ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

COMENTARIU:

Vechea reglementare condiționa dreptul de reprezentare al reprezentanților salariaților de neafilierea niciunuia dintre angajați la o organizație sindicală. Actuala reglementare se va dovedi mai utilă salariaților, deoarece ei pot fi reprezentați de entități ori persoane care sunt mai aproape de interesele lor și au o cunoștință mai bună despre activitatea angajatorului.

---

[165] Textul art. 224 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 79 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„La angajatorii la care sunt încadrați mai mult de 20 de salariați și dacă nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate și apărate de reprezentanții lor, aleși și mandatați special în acest scop".*

Art. 225. (1) Pot fi aleşi ca reprezentanţi ai salariaţilor salariaţii care au capacitate deplină de exerciţiu.[166]

(2) Abrogat.[167]

(3) Numărul de reprezentanţi aleşi ai salariaţilor se stabileşte de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariaţi ai acestuia.

(4) Durata mandatului reprezentanţilor salariaţilor nu poate fi mai mare de 2 ani.

COMENTARIU:

Textul actual nu mai condiţionează alegerea ca reprezentant al salariaţilor de vârstă (care era de minimum 21 de ani) şi nici de durata activităţii în unitatea angajatoare (care era de un an neîntrerupt).

Art. 226. Reprezentanţii salariaţilor au următoarele atribuţii principale:

a) să urmărească respectarea drepturilor salariaţilor, în conformitate cu legislaţia în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă şi cu regulamentul intern;

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

c) să promoveze interesele salariaţilor referitoare la salariu, condiţii de muncă, timp de muncă şi timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum şi orice alte interese profesionale, economice şi sociale legate de relaţiile de muncă;

d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispoziţiilor legale şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

[166] Textul art. 225 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 80 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„Pot fi aleşi ca reprezentanţi ai salariaţilor salariaţii care au împlinit vârsta de 21 de ani şi care au lucrat la angajator cel puţin un an fără întrerupere."*

[167] Textul art 225, alin. (2) a fost abrogat prin prin art. I punctul 81 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„Condiţia vechimii prevăzute la alin. (1) nu este necesară în cazul alegerii reprezentanţilor salariaţilor la angajatorii nou-înfiinţaţi."*

e) să negocieze contractul colectiv de muncă, în condiţiile legii.[168]

COMENTARIU:

În considerarea modificărilor anterioare şi ale prevederilor art. 14 din Legea nr.130/1996, privind contractul colectiv de muncă, s-a precizat în acest articol dreptul reprezentanţilor salariaţilor de a negocia, pentru salariaţii reprezentaţi, contractul colectiv de muncă.

Art. 227. - Atribuţiile reprezentanţilor salariaţilor, modul de îndeplinire a acestora, precum şi durata şi limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaţilor, în condiţiile legii.

Art. 228. Numărul de ore în cadrul programului normal de lucru pentru reprezentanţii salariaţilor destinat în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, prin negociere directă cu conducerea unităţii.[169]

COMENTARIU:

Până la această modificare, reprezentanţilor salariaţilor le era recunoscută legal o durată de 20 de ore pe lună, pe care o puteau dedica activităţilor specifice şi care le era remunerată. Prin această modificare, partenerii sociali sunt lăsaţi să negocieze direct acest aspect, cu consecinţe pozitive asupra activităţii angajatorului. Convenţia Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 135/1971 stabileşte că în întreprinderi trebuie să se acorde înlesniri

[168] Textul art. 226 lit. e) a fost introdus prin art. I, punctul 82 din Legea nr. 40/2011.

[169] Textul art. 228 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 83 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„Timpul alocat reprezentanţilor salariaţilor în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună şi se consideră timp efectiv lucrat, fiind salarizat corespunzător."*

reprezentanților lucrătorilor, dar acordarea înlesnirilor nu trebuie să împiedice buna funcționare a întreprinderii interesate.

Art. 229. Pe toată durata exercitării mandatului, reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.[170]

COMENTARIU:

În textul legislativ anterior, protecția reprezentanților salariaților era mai restrânsă față de salariații aleși în organele de conducere ale sindicatelor. Prin modificarea ambelor articole - art. 223 și art. 229 - operată prin Legea nr. 40/2011, ambele categorii de salariați se vor bucura de aceeași protecție legală, numai pe durata exercitării mandatului și numai cu privire la interdicția concedierii pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

CAPITOLUL IV
Patronatul

Art. 230. (1) Patronatele, denumite și organizații de angajatori, constituite în condițiile legii, sunt organizații ale angajatorilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

[170] Textul art. 229 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 84 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați".*

(2) Angajatorii se pot asocia în federații și/sau confederații ori alte structuri asociative, conform legii.[171]

Art. 231. Abrogat.[172]

Art. 232. Abrogat.[173]

Art. 233. Abrogat.[174]

Art. 234. Abrogat.[175]

[171] Textul art. 230 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 85 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„Patronul, denumit în prezentul cod angajator, este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează și utilizează capitalul, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, și care angajează muncă salariată."*

[172] Textul art. 231 a fost abrogat prin art. I punctul 86 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„(1) Patronatele sunt organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.*
(2) Patronatele se pot constitui în uniuni, federații, confederații patronale sau în alte structuri asociative."

[173] Textul art. 232 a fost abrogat prin art. I punctul 86 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„(1) Patronatele reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile legii.*
(2) La cererea membrilor lor, patronatele îi pot reprezenta pe aceștia în cazul conflictelor de drepturi".

[174] Textul art. 233 a fost abrogat prin art. I punctul 86 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„Membrilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor."*

[175] Textul art. 234 a fost abrogat prin art. I punctul 86 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„Patronatele sunt parteneri sociali în relațiile colective de muncă, participând, prin reprezentanți proprii, la negocierea și încheierea contractelor colective de muncă, la tratative și acorduri cu autoritățile publice și cu sindicatele, precum și în structurile specifice dialogului social."*

Art. 235. Constituirea, organizarea și funcționarea patronatelor, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege specială.[176]

COMENTARIU:

Așa cum aminteam și anterior, modificările capitolul IV, „Patronatul", dar și a art. 215 sau ale titlul VIII „Contractele colective de muncă", au constat într- o separare a reglementărilor ce privesc dreptul colectiv al muncii, care vor fi cuprinse în legea dialogului social.

TITLUL VIII
Contractele colective de muncă

Art. 236. (1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

[176] Textul art. 235 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 87 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„(1) Constituirea și funcționarea asociațiilor patronale, precum și exercitarea drepturilor și obligațiilor acestora sunt reglementate prin lege.*
(2) *Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita exercitarea drepturilor patronale sau a le împiedica exercitarea legală.*
(3) Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al salariaților sau al sindicatului, fie direct, fie prin reprezentanții lor sau prin membrii sindicatului, după caz, în constituirea asociațiilor patronale sau în exercitarea drepturilor lor."

(2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați.[177]

(3) La negocierea clauzelor și la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale și libere.

(4) Contractele colective de muncă încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților.

COMENTARIU:

Textul a fost precizat, în sensul că unitățile cu cel puțin 21 de angajați sunt obligate să organizeze negocierea contractului colectiv de muncă la nivel de unitate. Obligația de a negocia a rămas în continuare de diligență, părțile putând să constate, în urma negocierilor, că nu au putut ajunge la un acord pentru încheierea contractului colectiv de muncă.

Art. 237. Părțile, reprezentarea acestora, precum și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii.[178]

Art. 238. Abrogat.[179]

[177] Textul art. 236 alin. (2) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 88 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„Negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați."*
[178] Textul art. 237 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 89 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„Părțile, reprezentarea acestora și procedura de negociere și de încheiere a contractelor colective de muncă sunt stabilite potrivit legii."*
[179] Textul art. 238 a fost abrogat prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„(1) Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă încheiate la nivel superior.*
(2) Contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drep-

Art. 239. Abrogat.[180]

Art. 240. Abrogat.[181]

Art. 241. Abrogat.[182]

Art. 242. Abrogat.[183]

---

turi la un nivel inferior celui stabilit prin contractele colective de muncă.
(3) La încheierea contractului colectiv de muncă prevederile legale referitoare la drepturile salariaţilor au un caracter minimal."

[180] Textul art. 239 a fost abrogat prin prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „*Prevederile contractului colectiv de muncă produc efecte pentru toţi salariaţii, indiferent de data angajării sau de afilierea lor la o organizaţie sindicală.*"

[181] Textul art. 240 a fost abrogat prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „*(1) Contractele colective de muncă se pot încheia la nivelul angajatorilor, al ramurilor de activitate şi la nivel naţional.*
(2) Contractele colective de muncă se pot încheia şi la nivelul unor grupuri de angajatori, denumite în continuare grupuri de angajatori."

[182] Textul art. 241 a fost abrogat prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *(1) Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:*
a) pentru toţi salariaţii angajatorului, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;
b) pentru toţi salariaţii încadraţi la angajatorii care fac parte din grupul de angajatori pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;
c) pentru toţi salariaţii încadraţi la toţi angajatorii din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la acest nivel;
d) pentru toţi salariaţii încadraţi la toţi angajatorii din ţară, în cazul contractului colectiv de muncă la nivel naţional.
(2) La fiecare dintre nivelurile prevăzute la art. 240 se încheie un singur contract colectiv de muncă."

[183] Textul art. 242 a fost abrogat prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „*Contractul colectiv de muncă se încheie pe o perioadă determinată, care nu poate fi mai mică de 12 luni, sau pe durata unei lucrări determinate."*

Art. 243. Abrogat.[184]

Art. 244. Abrogat.[185]

Art. 245. Abrogat.[186]

Art. 246. Abrogat.[187]

Art. 247. Abrogat.[188]

COMENTARIU:

Restructurarea acestui capitol se înscrie în optica legiuitorului,

---

[184] Textul art. 243 a fost abrogat prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „*(1) Executarea contractului colectiv de muncă este obligatorie pentru părţi.*
(2) Neîndeplinirea obligaţiilor asumate prin contractul colectiv de muncă atrage răspunderea părţilor care se fac vinovate de aceasta."

[185] Textul art. 244 a fost abrogat prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „*Clauzele contractului colectiv de muncă pot fi modificate pe parcursul executării lui, în condiţiile legii, ori de câte ori părţile convin acest lucru."*

[186] Textul art. 245 a fost abrogate prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „*Contractul colectiv de muncă încetează:*
a) la împlinirea termenului sau la terminarea lucrării pentru care a fost încheiat, dacă părţile nu convin prelungirea aplicării acestuia;
b) la data dizolvării sau lichidării judiciare a angajatorului;
c) prin acordul părţilor."

[187] Textul art. 246 a fost abrogat prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „*Aplicarea contractului colectiv de muncă poate fi suspendată prin acordul de voinţă al părţilor ori în caz de forţă majoră."*

[188] Textul art. 247 a fost abrogat prin art. I punctul 90 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: „*În cazul în care la nivel de angajator, grup de angajatori sau ramură nu există contract colectiv de muncă, se aplică contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior"*.

descrisă în comentariul de la art. 215, ca reglementarea negocierilor şi contractelor colective să se regăsească în legea dialogului social. Principala modificare vizată în acest domeniu se referă la eliminarea contractului colectiv de muncă la nivel naţional. Valabilitatea actualelor contracte colective de muncă este stabilită de prevederile Legii nr. 40/2011.

Astfel, prin această lege, s-a abrogat art. 23 alin. 1 din Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, care prevedea că durata pe care se încheie contractul colectiv nu poate fi mai mică de 12 luni. De asemenea, prin art. II al aceleiaşi legi, contractele colective de muncă şi actele adiţionale încheiate după intrarea în vigoare a legii şi până la finalul anului 2011 nu pot avea o valabilitate care să depăşească data de 31.12.2011.

Contractele colective deja încheiate îşi vor menţine valabilitatea până la finalul termenului pentru care au fost încheiate. Cu toate acestea, în momentul în care legislaţia muncii va fi completată şi cu apariţia legislaţiei dialogului social, partenerii sociali – patronate şi sindicate sau reprezentanţi ai salariaţilor – ar trebui să negocieze şi să semneze noi contracte colective de muncă, adaptate noilor prevederi.

TITLUL IX
Conflictele de muncă

CAPITOLUL I
Dispoziţii generale

Art. 248. Prin conflicte de muncă se înţelege conflictele dintre salariaţi şi angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă.[189]

COMENTARIU:

Definiţia conflictelor de muncă a fost modificată astfel încât au fost abrogate noţiunile de conflicte de drepturi şi conflicte de interese. Noţiunile de conflicte colective de muncă şi conflicte individuale de muncă vor fi definite de legea dialogului social, Codul Muncii urmând să reglementeze, în principiu, doar raporturile individuale de muncă.

Art. 249. Procedura de soluţionare a conflictelor de muncă se stabileşte prin lege specială.

[189] Textul art. 248 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 91 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(1) Conflictul de muncă reprezintă orice dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă.*
(2) Conflictele de muncă ce au ca obiect stabilirea condiţiilor de muncă cu ocazia negocierii contractelor colective de muncă sunt conflicte referitoare la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaţilor, denumite conflicte de interese.
(3) Conflictele de muncă ce au ca obiect exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligaţii decurgând din legi ori din alte acte normative, precum şi din contractele colective sau individuale de muncă sunt conflicte referitoare la drepturile salariaţilor, denumite conflicte de drepturi."

CAPITOLUL II
Greva

Art. 250. Salariaţii au dreptul la grevă pentru apărarea intereselor profesionale, economice şi sociale.

Art. 251. (1) Greva reprezintă încetarea voluntară şi colectivă a lucrului de către salariaţi.

(2) Participarea salariaţilor la grevă este liberă. Nici un salariat nu poate fi constrâns să participe sau să nu participe la o grevă.

(3) Limitarea sau interzicerea dreptului la grevă poate interveni numai în cazurile şi pentru categoriile de salariaţi prevăzute expres de lege.

Art. 252. Participarea la grevă, precum şi organizarea acesteia cu respectarea legii nu reprezintă o încălcare a obligaţiilor salariaţilor şi nu pot avea drept consecinţă sancţionarea disciplinară a salariaţilor grevişti sau a organizatorilor grevei.

Art. 253. Modul de exercitare a dreptului de grevă, organizarea, declanşarea şi desfăşurarea grevei, procedurile prealabile declanşării grevei, suspendarea şi încetarea grevei, precum şi orice alte aspecte legate de grevă se reglementează prin lege specială.

TITLUL X
Inspecţia Muncii

Art. 254. Aplicarea reglementărilor generale şi speciale în domeniul relaţiilor de muncă, securităţii şi sănătăţii în muncă este supusă controlului Inspecţiei Muncii, ca organism specializat al administraţiei publice centrale, cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

Art. 255. Inspecţia Muncii are în subordine inspectorate teritoriale de muncă, organizate în fiecare judeţ şi în municipiul Bucureşti.

Art. 256. Înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii sunt reglementate prin lege specială.

Art. 256[1]. Prin derogare de la prevederile art. 3 alin. (2) din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, în cazul controalelor care au ca obiectiv depistarea muncii fără forme legale, inspectorii de muncă vor completa registrul unic de control după efectuarea controlului.[190]

COMENTARIU:

Conform art. 3 alin. 4 din Legea nr. 252/2003 privind registrul unic de control, controlul realizat de organele specializate se poate derula doar după consemnarea, în registrul unic de control al unităţii, a datelor referitoare la organul de control, obiectul, temeiul controlului. Articolul din Codul Muncii instituie o derogare de la această obligativitate, tocmai pentru a se întări caracterul inopinat al controlului în scopul creşterii eficienţei activităţilor în vederea combaterii fenomenului muncii la negru.

[190] Textul art. 256[1]. a fost introdus prin art. I punctul 92 din Legea nr. 40/2011.

TITLUL XI
Răspunderea juridică

CAPITOLUL I
Regulamentul intern

Art. 257. Regulamentul intern se întocmeşte de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz.

Art. 258. Regulamentul intern cuprinde cel puţin următoarele categorii de dispoziţii:

a) reguli privind protecţia, igiena şi securitatea în muncă în cadrul unităţii;

b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnităţii;

c) drepturile şi obligaţiile angajatorului şi ale salariaţilor;

d) procedura de soluţionare a cererilor sau a reclamaţiilor individuale ale salariaţilor;

e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;

f) abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile;

g) reguli referitoare la procedura disciplinară;

h) modalităţile de aplicare a altor dispoziţii legale sau contractuale specifice;

i) criteriile şi procedurile de evaluare profesională a salariaţilor.[191]

COMENTARIU:

A fost introdusă obligativitatea menţionării în regulamentul intern a criteriilor şi procedurilor de evaluare profesională a salariaţilor, corespunzător modificării realizate asupra art. 17 alin. 2, lit. d[1] *Codul Muncii.*

Cu privire la contractele individuale de muncă aflate în derulare, subliniem necesitatea ca, în conformitate cu prevederile art. 17 alin. 4 din Codul Muncii, să fie încheiat un act adiţional care să indice criteriile de evaluare a activităţii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului.

Pentru contractele individuale de muncă ce se încheie după intrarea în vigoare a Legii nr. 40/2011, este obligatorie menţionarea în contract a criteriilor de evaluare a activităţii profesionale aplicabile la nivelul angajatorului.

---

[191] Textul art. 258. este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 93 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„Regulamentul intern cuprinde cel puţin următoarele categorii de dispoziţii:*
a) reguli privind protecţia, igiena şi securitatea în muncă în cadrul unităţii;
b) reguli privind respectarea principiului nediscriminării şi al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnităţii;
c) drepturile şi obligaţiile angajatorului şi al salariaţilor;
d) procedura de soluţionare a cererilor sau reclamaţiilor individuale ale salariaţilor;
e) reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
f) abaterile disciplinare şi sancţiunile aplicabile;
g) reguli referitoare la procedura disciplinară;
h) modalităţile de aplicare a altor dispoziţii legale sau contractuale specifice."

În toate cazurile, angajatorul trebuie să completeze regulamentul intern, cu criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților, regulament care se aduce la cunoștința salariaților odată cu modificarea (pentru contractele în vigoare) sau cu încheierea contractelor de muncă (pentru contractele nou încheiate).

Art. 259. (1) Regulamentul intern se aduce la cunoștință salariaților prin grija angajatorului și își produce efectele față de salariați din momentul încunoștințării acestora.

(2) Obligația de informare a salariaților cu privire la conținutul regulamentului intern trebuie îndeplinită de angajator.

(3) Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, după caz, prin conținutul regulamentului intern.

(4) Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

Art. 260. Orice modificare ce intervine în conținutul regulamentului intern este supusă procedurilor de informare prevăzute la art. 259.

Art. 261. (1) Orice salariat interesat poate sesiza angajatorul cu privire la dispozițiile regulamentului intern, în măsura în care face dovada încălcării unui drept al său.

(2) Controlul legalității dispozițiilor cuprinse în regulamentul intern este de competența instanțelor judecătorești, care pot fi sesizate în termen de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a modului de soluționare a sesizării formulate potrivit alin. (1).

Art. 262. (1) Întocmirea regulamentului intern la nivelul fiecărui angajator se realizează în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentului cod.

(2) În cazul angajatorilor înființați după intrarea în vigoare a prezentului cod, termenul de 60 de zile prevăzut la alin. (1) începe să curgă de la data dobândirii personalității juridice.

CAPITOLUL II
Răspunderea disciplinară

Art. 263. (1) Angajatorul dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceștia au săvârșit o abatere disciplinară.

(2) Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Art. 264. (1) Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârșește o abatere disciplinară sunt:

a) avertismentul scris;

b) Abrogată.[192]

c) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;

d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

e) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;

f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

---

[192] Textul art. 264, alin (1), lit. b), a fost abrogat prin art. I punctul 94 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„Suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăși 10 zile lucrătoare."*

COMENTARIU:

Suspendarea contractului de muncă nu mai poate fi dispusă ca sancţiune disciplinară de către angajator.

(2) În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabileşte un alt regim sancţionator, va fi aplicat acesta.

(3) Sancţiunea disciplinară se radiază de drept în termen de 12 luni de la aplicare, dacă salariatului nu i se aplică o nouă sancţiune disciplinară în acest termen. Radierea sancţiunilor disciplinare se constată prin decizie a angajatorului emisă în formă scrisă.[193]

COMENTARIU:

Prin introducerea acestui articol se instituie un cazier disciplinar. Salariatul este reabilitat, în măsura în care, timp de 12 luni, nu i s-a aplicat o nouă sancţiune disciplinară. Importanţa practică a unei astfel de reabilitări poate exista în situaţia când promovarea salariatului este condiţionată de lipsa abaterilor disciplinare ori pentru a fi opusă angajatorului când acesta invocă săvârşirea în trecut de către salariat a unor abateri disciplinare, pentru a se justifica sancţiunea concedierii disciplinare.

Deşi se prevede că radierea sancţiunilor disciplinare se face de drept, teza a doua a alineatului prevede că radierea sancţiunilor disciplinare se face prin decizie scrisă a angajatorului, aspect care poate fi generator al unei birocraţii nedorite. În ipoteza refuzului angajatorului de a emite decizia de constatare a radierii sancţiunilor disciplinare, salariatul se poate adresa instanţei judecătoreşti competente.

[193] Textul art. 264, alin (3) a fost introdus prin art. I punctul 95 din Legea nr. 40/2011.

O prevedere asemănătoare mai existase în legislaţia românească a muncii, în Legea nr. 1/1970, a organizării şi disciplinei muncii in unităţile de stat, care prevedea în plus şi o reabilitare administrativă, care se putea acorda de conducătorul unităţii.

Art. 265. (1) Amenzile disciplinare sunt interzise.

(2) Pentru aceeaşi abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancţiune.

Art. 266. Angajatorul stabileşte sancţiunea disciplinară aplicabilă în raport cu gravitatea abaterii disciplinare săvârşite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

a) împrejurările în care fapta a fost săvârşită;
b) gradul de vinovăţie a salariatului;
c) consecinţele abaterii disciplinare;
d) comportarea generală în serviciu a salariatului;
e) eventualele sancţiuni disciplinare suferite anterior de către acesta.

Art. 267. (1) Sub sancţiunea nulităţii absolute, nici o măsură, cu excepţia celei prevăzute la art. 264 alin. (1) lit. a), nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei cercetări disciplinare prealabile.

(2) În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi convocat în scris de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii.

(3) Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condiţiile prevăzute la alin. (2) fără un motiv obiectiv dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile.

(4) În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate apărările în favoarea sa şi să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Art. 268. (1) Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o decizie emisă în formă scrisă, în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei.

(2) Sub sancţiunea nulităţii absolute, în decizie se cuprind în mod obligatoriu:

a) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;

b) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil care au fost încălcate de salariat;[194]

c) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, în condiţiile prevăzute la art. 267 alin. (3), nu a fost efectuată cercetarea;

d) temeiul de drept în baza căruia sancţiunea disciplinară se aplică;

e) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;

f) instanţa competentă la care sancţiunea poate fi contestată.

COMENTARIU:

Textul a fost completat pentru raţiuni de claritate, adăugându-se în enumerarea normelor a căror încălcare a constituit abaterea disciplinară şi a prevederilor contractului individual de muncă.

(3) Decizia de sancţionare se comunică salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii şi produce efecte de la data comunicării.

[194] Textul art. 268 slin. 2 lit. (b) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 96 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„Precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat."*

(4) Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reşedinţa comunicată de acesta.

(5) Decizia de sancţionare poate fi contestată de salariat la instanţele judecătoreşti competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

CAPITOLUL III
Răspunderea patrimonială

Art. 269 (1) Angajatorul este obligat, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, să îl despăgubească pe salariat în situaţia în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul.[195]

(2) În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu plângere instanţelor judecătoreşti competente.

(3) Angajatorul care a plătit despăgubirea îşi va recupera suma aferentă de la salariatul vinovat de producerea pagubei, în condiţiile art. 270 şi următoarele.

Art. 270. (1) Salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor.

(2) Salariaţii nu răspund de pagubele provocate de forţa majoră sau de alte cauze neprevăzute şi care nu puteau fi înlăturate şi nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului.

(3) În situaţia în care angajatorul constată că salariatul său a provocat o pagubă din vina şi în legătură cu munca sa, va putea

[195] Textul art. 269 alin. (1) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I din Legea nr. 237/2007.

solicita salariatului, printr-o notă de constatare şi evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul părţilor, într-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicării.

(4) Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul părţilor, conform alin. (3), nu poate fi mai mare decât echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.[196]

COMENTARIU:

Reglementarea răspunderii patrimoniale a fost, în Codul Muncii adoptat in anul 2003, una dintre modificările cele mai clare faţă de legislaţia anterioară. A fost înlăturată noţiunea deciziei de imputare, prin care conducerea unităţii stabilea existenţa pagubei, întinderea acesteia şi proceda de îndată la reţinerea din drepturile salariale, urmând ca salariatul să se adreseze organelor de jurisdicţie pentru apărarea intereselor sale legitime, dacă le considera încălcate.

Modificarea din 2003 a transpus în faţa instanţelor judecătoreşti toate litigiile având originea în răspunderea patrimonială a lucrătorilor, cu toate dificultăţile implicite decurgând din probaţiune şi durată.

În acest context, în cursul dezbaterilor ce au precedat modificările din 2011 ale Codului Muncii, patronatele au solicitat reglementarea, din nou, a deciziei de imputare.

Procedura nou introdusă, prin Legea nr. 40/2011, la alin. 3 şi 4,

[196] Textul art. 270 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 97 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„(1) Salariaţii răspund patrimonial, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor.*

(2) Salariaţii nu răspund de pagubele provocate de forţa majoră ori de alte cauze neprevăzute şi care nu puteau fi înlăturate şi nici de pagubele care se încadrează în riscul normal al serviciului."

din cauză că necesită acordul părţilor, va genera deficienţe evidente de aplicare în practică şi va împiedica, cel mai probabil, atingerea scopului iniţial urmărit de mediul de afaceri.

În realitate, soluţia actuală adoptată de legiuitor se rezumă la a permite expres părţilor raportului juridic de muncă să convină asupra recuperării prejudiciului cauzat de salariat.

Părţile trebuie să cadă de acord atât cu privire la valoarea despăgubirii, cât şi cu privire la durata şi modul de achitare a acesteia de către salariat. Acordul trebuie să fie expres, fără a putea fi dedus din alte împrejurări (cum ar fi achitarea benevolă a unei sume de către salariat sau necontestarea unei reţineri din salariu operată de angajator). Recuperarea prejudiciului prin acordul părţilor este limitată, însă, la situaţiile când acesta nu depăşeşte o valoare de 5 salarii minime brute pe economie. Pentru situaţia când prejudiciul depăşeşte această valoare, angajatorul va fi nevoit să se adreseze instanţei judecătoreşti. Încheierea unui acord între părţi pentru o sumă mai mare de 5 salarii minime brute pe economie atrage nulitatea absolută a acordului.

Intervenţia instanţei judecătoreşti va fi de asemenea necesară dacă nu există un acord al părţilor pentru recuperarea prejudiciului, chiar dacă valoarea sa este mai mică decât valoarea indicată anterior.

Legea prevede că recuperarea nu se va putea face într-un termen mai mic de 30 de zile de la data comunicării de către angajator a notei de constatare şi evaluare a pagubei. Acest termen ar fi trebuit lăsat de legiuitor în posibilitatea de negociere de către părţi.

Situaţia reglementată prin acest alineat reprezintă o excepţie de la art. 164 alin. 2 Codul Muncii, conform căruia reţinerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească.

Art. 271. **(1)** Când paguba a fost produsă de mai mulţi salariaţi, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabileşte în raport cu măsura în care a contribuit la producerea ei.

(2) Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabileşte proporţional cu salariul său net de la data constatării pagubei şi, atunci când este cazul, şi în funcţie de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

Art. 272. **(1)** Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

(2) Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau şi care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptăţit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabileşte potrivit valorii acestora de la data plăţii.

Art. 273. **(1)** Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reţine în rate lunare din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

(2) Ratele nu pot fi mai mari de o treime din salariul lunar net, fără a putea depăşi împreună cu celelalte reţineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

Art. 274. **(1)** În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator şi cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcţionar public, reţinerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituţie ori autoritate publică, după caz, pe baza titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.

(2) Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcţionar public, acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condiţiile Codului de procedură civilă.

Art. 275. În cazul în care acoperirea prejudiciului prin reţineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de reţineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condiţiile Codului de procedură civilă.

CAPITOLUL IV
Răspunderea contravenţională

Art. 276. **(1)** Constituie contravenţie şi se sancţionează astfel următoarele fapte:

a) nerespectarea dispoziţiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe ţară, cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;[197]

b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amendă de la 300 lei la 1.000 lei;[198]

c) împiedicarea sau obligarea, prin ameninţări ori prin violenţe, a unui salariat sau a unui grup de salariaţi să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;[199]

d) stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispoziţiilor legale, cu amendă de la 2.000 lei la 5.000 lei;[200]

---

[197] Textul art. 276, lit. (a) este reprodus astfel cum a fost modificată prin art. I punctul 72^1 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[198] Textul art. 276, lit. (b) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 72^1 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[199] Textul art. 276, lit. c) este reprodus astfel cum a fost prin art. I punctul 72^1 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[200] Textul art. 276, lit. (d) este reprodus astfel a fost modificat prin art. I punctul 73 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

e) primirea la muncă a până la 5 persoane fără încheierea unui contract individual de muncă, potrivit art. 16 alin. (1), cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoană identificată.[201]

COMENTARIU:

Prevederile referitoare la răspunderea contravențională și penală din Codul Muncii au fost modificate prin Legea nr. 40/2011 pentru a combate munca la negru.

Acest text sanționează fapta de primire la muncă a unor persoane, fără încheierea unui contract individual de muncă, textul fiind modificat față de reglementarea anterioară. Astfel, fapta își păstrează relevanța contravențională numai dacă privește un număr de până la 5 salariați și primește relevanță penală dacă privește primirea la muncă a unui număr mai mare de 5 salariați.

Trebuie spus că această contravenție este săvârșită în orice situație în care angajatorul va fi depistat că a atribuit sarcini specifice unor persoane, în lipsa înregistrării contractelor individuale de muncă ale acestora în registrul de evidență al salariaților, transmis la Inspectoratul Teritorial de Muncă competent. Angajatorul nu va fi exonerat de sancțiunea contravențională nici în cazul că ar exista un contract individual de muncă încheiat între părți, dacă nu a fost înregistrat, având în vedere și modificarea art. 16 alin. 2 și 3 din Codul Muncii.

[201] Textul art. 276, lit. (e) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 98 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„primirea la muncă a persoanelor fără încheierea unui contract individual de muncă se sancționează potrivit art. 16 alin. (1) cu amendă de la 3.000 lei la 4.000 lei pentru fiecare persoană identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei.“*

În practica anterioară, care nu mai este aplicabilă, unele instanțe diminuau sancțiunea contravențională sau exonerau contravenientul de executarea ei, dacă se dovedea că existaseră încheiate contracte individuale de muncă, dar ele nu fuseseră înregistrate la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

Ca o evaluare legală a pericolului social al faptei incriminate, amenzile pentru săvârșirea contravenției au fost majorate semnificativ, de la un mimim special de 3.000 lei la un minim special de 10.000 de lei și până la un maxim special de 20.000 de lei, fiind desființat pragul maxim al amenzii, care era de 100.000 de lei.

e¹) prestarea muncii de către o persoană fără încheierea unui contract individual de muncă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei;[202]

COMENTARIU:

Legiuitorul a dorit să conștientizeze salariatul despre obligația ce îi revine și lui, de a presta munca doar în baza unor forme legale. În acest context, a prevăzut și sancționarea contravențională a salariatului care prestează munca, în lipsa unui contract individual de muncă. Diferit față de contravenția anterioară, salariatul nu va răspunde în ipoteza în care există încheiat un contract individual de muncă, dar el nu a fost transmis, cu registrul de evidență a salariaților, la Inspectoratul Teritorial de Muncă. Formularea textului legal este explicabilă deoarece obligația de transmitere către inspectorat a registrului de evidență revine angajatorului, iar salariatul nu poate controla activitatea acestuia.

[202] Textul art. 276, lit. e¹) a fost introdus prin art. I punctul 99 din Legea nr. 40/2011.

f) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 134 şi 137, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei;[203]

g) încălcarea obligaţiei prevăzute la art. 135, cu amendă de la 5.000 lei la 20.000 lei;[204]

h) nerespectarea dispoziţiilor privind munca suplimentară, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

i) nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului săptămânal, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;

j) neacordarea indemnizaţiei prevăzute la art. 53 alin. (1), în cazul în care angajatorul îşi întrerupe temporar activitatea cu menţinerea raporturilor de muncă, cu amendă de la 1.500 lei la 5.000 lei;

k) încălcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei.[205]

l) încălcarea de către angajator a obligaţiei prevăzute la art. 27 şi 116, cu amendă de la 1.500 lei la 3.000 lei;[206]

COMENTARIU:

Acest text nou introdus sancţionează încălcarea obligaţiilor angajatorului prevăzute de art. 27 şi art. 116 Codul Muncii.

Cu privire la obligaţia prevăzută de art. 27, vom sublinia că este vorba despre fapta de a angaja o persoană fără prezentarea unui certificat medical. Cu privire la interdicţia solicitării testelor de sarcină, încălcarea sa este prevăzută ca şi contravenţie în art. 46 alin. 1 al Legii nr.202/2002 privind egalitatea de şanse între femei si bărbaţi.

[203] Textul art. 276, lit. (f) este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. I punctul 73[1] din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[204] Textul art. 276, lit. g) este reprodus a fost modificat prin art. I punctul 73[1] din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[205] Textul art. 276, lit. h) -k) au fost introduse prin art. I punctul 74 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005, punct modificat ulterior prin art. unic pct. 30 din Legea nr. 371/2005.

[206] Textul art. 276 lit. (l) a fost introdus prin art. I punctul 100 din Legea nr. 40/2011.

Art. 116 Codul Muncii cuprinde obligaţia angajatorului de a ţine evidenţa orelor suplimentare şi de a o supune controlului inspecţiei muncii, ori de câte ori este solicitat. Contravenţia se săvârşeşte şi în cazul neţinerii evidenţei şi în cazul refuzului de supunere a evidenţei la control, astfel încât prezentarea de către angajator a evidenţei orelor suplimentare direct în instanţă nu va duce la exonerarea angajatorului de la plata amenzii.

m) nerespectarea prevederilor legale privind înregistrarea de către angajator a demisiei, cu amendă de la 1.500 de lei la 3.000 de lei;[207]

COMENTARIU:

Textul nou introdus sancţionează nerespectarea obligaţiei angajatorului, introdusă prin aceeaşi Lege nr. 40/2011, de a înregistra demisia salariatului. În cazul unui asemenea refuz, salariatul va trebui să îşi preconstituie probe ale refuzului şi să se adreseze Inspecţiei Muncii.

n) încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligaţiei prevăzute la art. 100[1], cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoană identificată, fără a depăşi valoarea cumulată de 100.000 de lei.[208]

COMENTARIU:

Fapta prevăzută la lit. n), nou introdusă, sancţionează încălcarea de către agentul de muncă temporară a obligaţiei de a nu percepe nicio taxă salariaţilor temporari pentru recrutarea de către utilizator ori pentru încheierea unui contract de muncă temporară.

[207] Textul art. 276 lit. (m) a fost introdus prin art. I punctul 100 din Legea nr. 40/2011.

[208] Textul art. 276 lit. (n) a fost introdus prin art. I punctul 100 din Legea nr. 40/2011.

o) încălcarea prevederilor art. 16 alin. (3), cu amendă de la 1.500 lei la 2.000 lei.[209]

COMENTARIU:

Textul nou introdus sancţionează nerespectarea obligaţiei angajatorului, introdusă prin aceeasi Lege nr. 40/2011, de a înmâna salariatului un exemplar de pe contractul individual de muncă, anterior începerii activităţii.

(2) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

(3) Contravenţiilor prevăzute la alin. (1) li se aplică dispoziţiile legislaţiei în vigoare.

CAPITOLUL V
Răspunderea penală

Art. 277. Neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă.

Art. 278. Neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă.

Art. 279. (1) În cazul infracţiunilor prevăzute la art. 277 şi 278 acţiunea penală se pune în mişcare la plângerea persoanei vătămate.

[209] Textul art. 276 lit. o) a fost introdus prin art. I punctul 100 din Legea nr. 40/2011.

(2) Împăcarea părţilor înlătură răspunderea penală.

Art. 279[1]. (1) Constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la un an sau cu amendă penală fapta persoanei care, în mod repetat, stabileşte pentru salariaţii încadraţi în baza contractului individual de muncă salarii sub nivelul salariului minim brut pe ţară garantat în plată, prevăzut de lege.

COMENTARIU:

Prin acest alineat a fost incriminată ca infracţiune fapta persoanei care, in mod repetat, stabileşte salariaţilor încadraţi salarii sub nivelul salariului minim brut pe ţară garantat în plată, prevăzut de lege.

Făptuitorul acestei infracţiuni este persoana (în principiu reprezentantul legal al angajatorului) care stabileşte în mod nelegal salariul, dar nu este exclusă şi răspunderea penală a persoanei juridice.

Trebuie spus că, în conformitate cu prevederile art. 19[1] Cod Penal, persoana juridică poate răspunde penal pentru infracţiunile săvârşite în realizarea obiectului de activitate sau în interesul ori în numele persoanei juridice, dacă fapta a fost săvârşită cu forma de vinovăţie prevăzută de legea penală. În acelaşi timp, răspunderea penală a persoanei juridice nu exclude răspunderea penală a persoanei fizice care a contribuit, în orice mod, la săvârşirea aceleiaşi infracţiuni.

Fapta prevăzută de art. analizat în Codul Muncii capătă relevanţă penală doar în cazul îndeplinirii condiţiei esenţiale a săvârşirii în mod repetat. Această condiţie este îndeplinită în cazul săvârşirii a două sau mai multe fapte, pe parcursul unei perioade de timp. Aprecierea asupra îndeplinirii condiţiei este un aspect de fapt, care se apreciază în cursul procesului penal. În cazul neîndeplinirii

acestei cerințe esențiale, fapta poate constitui contravenția prevăzută la art. 276 alin.1 lit. a Codul Muncii.

Prevederea acestei fapte ca și infracțiune urmărește și protejarea salariaților, respectiv prevenirea abuzurilor unor angajatori care, profitând de eventuala necunoaștere a drepturilor minime de către salariați, ar stabili acestora un salariu mai mic decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.

(2) Cu pedeapsa prevăzută la alin. (1) se sancționează și infracțiunea constând în refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate, potrivit legii.

COMENTARIU:

Infracțiunea introdusă prin acest articol se referă la refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de muncă în oricare dintre spațiile unității sau de a pune la dispoziția acestora documentele solicitate. Fapta este sancționată și drept contravenție, în Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii, art. 20, dar dobândește relevanță penală în cazul săvârșirii repetate.

Cu privire la făptuitor, fapta de refuz al accesului se poate săvârși de orice persoană care se opune, respinge fățiș, accesul inspectorilor de muncă în orice spațiu în care angajatorul desfășoară o activitate.

Cu privire la modalitatea normativă a refuzului punerii la dispoziție a documentelor solicitate, făptuitorul poate fi reprezentantul legal al angajatorului ori persoana care, conform reglementărilor legale sau de serviciu, are în obligație întocmirea și asigurarea păstrării acestor documente.

Se menține condiția esențială a săvârșirii faptei în mod repetat.

(3) Constituie infracțiune și se sancționează cu închisoare de la unu la 2 ani sau cu amendă penală primirea la muncă a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetățenia acestora, fără încheierea unui contract individual de muncă.[210]

COMENTARIU:

În acest text este incriminată penal fapta angajatorului de a primi la muncă mai mult de 5 persoane, fără încheierea unui contract individual de muncă.

Răspunderea penală poate reveni reprezentantului legal sau angajatorului, chiar și persoană juridică. Pentru existența infracțiunii este necesar ca un număr mai mare de 5 salariați să fie identificați ca prestând muncă simultan pentru același angajator, persoană fizică ori juridică, și să nu aibă un contract individual de muncă înregistrat în registrul de evidență a salariaților, transmis Inspectoratului Teritorial de Muncă.

Nu are relevanță cetățenia persoanelor surprinse la muncă: pot fi cetățeni români, străini ori apatrizi.

Fapta este mai gravă în cazul în care munca prestată de persoanele primite ilegal la muncă este de natură să le pună acestora în pericol viața, integritatea ori sănătatea.

Art. 280. Abrogat.[211]

Art. 280[1]. Încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea

---

[210] Textul art. 279[1] este reprodus astfel cum a fost introdus prin art. I punctul 101 din Legea nr. 40/2011.

[211] Textul art. 280 a fost abrogat prin art. 16 lit. b) din Legea nr. 241/2005.

unor activităţi cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 1 la 3 ani. [212]

(2) Cu pedeapsa prevăzută la art. 279[1] alin. (3) se sancţionează primirea la muncă a unei persoane aflate în situaţie de şedere ilegală în România, cunoscând că aceasta este victimă a traficului de persoane.[213]

(3) Dacă munca prestată de persoana prevăzută la alin. (2) şi la art. 279[1] alin. (3) este de natură să îi pună în pericol viaţa, integritatea sau sănătatea, pedeapsa este închisoarea de la 6 luni la 3 ani.[214]

COMENTARIU:

Necesitatea reglementării acestei infracţiuni în Codul Muncii este discutabilă, având în vedere că traficul de persoane, care reprezintă un set de fapte extrem de grave, are deja o reglementare unitară în cuprinsul Legii nr. 678/2001 privind prevenirea şi combaterea traficului de persoane.

Or, există deja o infracţiune în art. 14[1] al acestei legi, care pedepseşte fapta de a beneficia de executarea unei munci prestate cu încălcarea normelor legale privind condiţiile de muncă de o persoană despre care beneficiarul ştia că este o victima a traficului de persoane.

Elementul material al infracţiunii prevăzute de Codul Muncii îl constituie acţiunea angajatorului de a primi la muncă o persoană aflată în situaţia de şedere ilegală în România. Primirea la muncă

[212] Art. 280[1] a fost introdus art. I prin punctul 75 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 65/2005.

[213] Textul art. 280[1] alin. (2) a fost introdus prin art. I punctul 102 din Legea nr. 40/2011.

[214] Textul art. 280[1] alin. (3) a fost introdus prin art. I punctul 102 din Legea nr. 40/2011.

semnifică orice acţiune prin care se încredinţează unei persoane fizice o sarcină specifică raporturilor de muncă.

Subiectul pasiv adiacent trebuie să fie o persoană aflată în situaţia de şedere ilegală în România şi care să fie victimă a traficului de persoane.

O persoană se află în situaţia de şedere ilegală în România în cazul în care a pătruns pe teritoriul naţional fără respectarea modalităţilor legale prevăzute de Ordonanţa de Urgenţă nr. 194 din 12.12.2002 privind regimul străinilor în România, ori, deşi a pătruns legal, nu mai îndeplineşte la un anumit moment condiţiile legale pentru şederea în România.

O persoană este victimă a traficului de persoane dacă a suferit vreuna dintre acţiunile incriminate de legea privind prevenirea şi combaterea traficului de persoane.

Pentru existenţa infracţiunii este necesar ca făptuitorul să cunoască faptul că persoana primită în muncă era victimă a traficului de persoane.

Fapta este mai gravă în cazul în care munca prestată de persoana primită ilegal la muncă este de natură să îi pună acesteia în pericol viaţa, integritatea sau sănătatea.

(4) În cazul săvârşirii uneia dintre infracţiunile prevăzute la alin. (2) şi (3) şi la art. 279[1] alin. (3), instanţa de judecată poate dispune şi aplicarea uneia dintre următoarele pedepse complementare:

a) pierderea totală sau parţială a dreptului angajatorului de a beneficia de prestaţii, ajutoare sau subvenţii publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autorităţile române, pentru o perioadă de până la 5 ani;

b) interzicerea dreptului angajatorului de a participa la atribuirea unui contract de achiziţii publice pentru o perioadă de până la 5 ani;

c) recuperarea integrală sau parţială a prestaţiilor, ajutoarelor sau subvenţiilor publice, inclusiv fonduri ale Uniunii Europene gestionate de autorităţile române, atribuite angajatorului pe o perioadă de până la 12 luni înainte de comiterea infracţiunii;

d) închiderea temporară sau definitivă a punctului ori punctelor de lucru în care s-a comis infracţiunea sau retragerea temporară ori definitivă a unei licenţe de desfăşurare a activităţii profesionale în cauză, dacă acest lucru este justificat de gravitatea încălcării.[215]

COMENTARIU:

Pedepsele complementare prevăzute de art. 280[1] alin. 4 se pot aplica angajatorului, în ipoteza în care el a fost condamnat pentru săvârşirea uneia dintre infracţiunile de la art. 280[1] alin. 2 şi 3, art. 279[1] alin. 3 Codul Muncii.

Precizăm că aceste pedepse complementare pot fi aplicate angajatorului persoană juridică doar dacă el a fost găsit vinovat de săvârşirea vreuneia dintre infracţiunile indicate la art. 280[1] alin. 2 şi 3, art. 279[1] alin. 3 Codul Muncii.

Dacă doar reprezentantul legal sau altă persoană lucrând pentru societate au fost găsiţi vinovaţi de o faptă penală, persoanei juridice nu îi vor putea fi aplicate pedepsele complementare precizate în text.

Dintre pedepsele complementare, măsura închiderii punctului de lucru şi interdicţia dreptului de a participa la atribuirea unui contract de achiziţii publice sunt prevăzute şi de art.71[5] si 71[6] Cod Penal, ca pedepse complementare aplicabile persoanei juridice, ca subiect al răspunderii penale.

[215] Textul art. 280[1] alin. (4) a fost introdus prin art. I punctul 102 din Legea nr. 40/2011.

Măsura desfiinţării punctului de lucru nu se poate aplica persoanelor juridice care îşi desfăşoară activitatea în domeniul presei.

(5) În cazul săvârşirii uneia dintre infracţiunile prevăzute la alin. (2) şi (3) şi la art. 279[1] alin. (3), angajatorul va fi obligat să plătească sumele reprezentând:

a) orice remuneraţie restantă datorată persoanelor angajate ilegal. Cuantumul remuneraţiei se presupune a fi egal cu salariul mediu brut pe economie, cu excepţia cazului în care fie angajatorul, fie angajatul poate dovedi contrariul;

b) cuantumul tuturor impozitelor, taxelor şi contribuţiilor de asigurări sociale pe care angajatorul le-ar fi plătit dacă persoana ar fi fost angajată legal, inclusiv penalităţile de întârziere şi amenzile administrative corespunzătoare;

c) cheltuielile determinate de transferul plăţilor restante în ţara în care persoana angajată ilegal s-a întors de bunăvoie sau a fost returnată în condiţiile legii.[216]

(6) În cazul săvârşirii uneia dintre infracţiunile prevăzute la alin. (2) şi (3) şi la art. 279[1] alin. (3) de către un subcontractant, atât contractantul principal, cât şi orice subcontractant intermediar, dacă au avut cunoştinţă de faptul că subcontractantul angajator angaja străini aflaţi în situaţie de şedere ilegală, pot fi obligaţi de către instanţă, în solidar cu angajatorul sau în locul subcontractantului angajator ori al contractantului al cărui subcontractant direct este angajatorul, la plata sumelor de bani prevăzute la alin. (5) lit. a) şi c).[217]

COMENTARIU:

Săvârşirea faptelor prevăzute la art. 280[1] alin. 2 şi 3, art. 279[1] alin. 3 Codul Muncii poate determina achitarea către persoanele

[216] Textul art. 280[1] alin. (5) a fost introdus prin art. I punctul 102 din Legea nr. 40/2011.
[217] Textul art. 280[1] alin. (6) a fost introdus prin art. I punctul 102 din Legea nr. 40/2011.

primite la muncă în mod ilegal a sumelor datorate acestora pentru munca depusă, salariul fiind echivalat, în lipsa dovezii contrare, la valoarea salariului mediu pe economie, iar către stat a valorii taxelor şi impozitelor aferente.

Sumele sunt suportate de angajatorul vinovat. Dacă acesta este subcontractant, pot fi obligaţi la plată, în solidar sau în locul său, şi contractantul principal şi cel intermediar, cu condiţia să fi avut cunoştinţă de faptul că subcontractantul angajator angaja străini în situaţie de şedere ilegală. Ca urmare a acestei prevederi, prezintă foarte multă importanţă modul de redactare a contractelor de subcontractare a lucrărilor. Acestea vor trebui să prevadă expres răspunderea subcontractantului pentru orice încălcare a legislaţiei muncii cu referire la angajaţii săi.

TITLUL XII
Jurisdicţia muncii

CAPITOLUL I
Dispoziţii generale

Art. 281. Jurisdicţia muncii are ca obiect soluţionarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă prevăzute de prezentul cod, precum şi a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit prezentului cod.

Art. 282. Pot fi părţi în conflictele de muncă:

a) salariaţii, precum şi orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligaţii în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;

b) angajatorii - persoane fizice şi/sau persoane juridice-, agenţii de muncă temporară, utilizatorii, precum şi orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfăşurată în condiţiile prezentului cod;

c) sindicatele şi patronatele;

d) alte persoane juridice sau fizice care au această vocaţie în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

Art. 283. **(1)** Cererile în vederea soluţionării unui conflict de muncă pot fi formulate:

a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancţionare disciplinară;

c) în termen de 3 ani de la data naşterii dreptului la acţiune, în situaţia în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum şi în cazul răspunderii patrimoniale a salariaţilor faţă de angajator;

d) pe toată durata existenţei contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulităţii unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data naşterii dreptului la acţiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

(2) În toate situaţiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data naşterii dreptului.

CAPITOLUL II
Competența materială și teritorială

Art. 284. (1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă.

(2) Cererile referitoare la cauzele prevăzute la alin. (1) se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.

CAPITOLUL III
Reguli speciale de procedură

Art. 285. Cauzele prevăzute la art. 281 sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar.

Art. 286. (1) Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență.

(2) Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile.

(3) Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.

Art. 287. Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.

Art. 288. Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia.

Art. 289. Hotărârile pronunțate în fond sunt definitive și executorii de drept.

Art. 290. Abrogat.[218]

COMENTARIU:

Abrogarea art. 290 Codul Muncii, ca și a art. 72 din Legea nr. 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, a fost realizată pentru ca singura normă de competență referitoare la soluționarea conflictelor de muncă să rămână cea prevăzută de art.284 alin. 2 Codul Muncii. Conform acestui text, competența de judecată revine instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul își are domiciliul sau reședința ori, după caz, sediul.

Art. 291. Dispozițiile prezentului titlu se completează cu prevederile Codului de procedură civilă.

TITLUL XIII
Dispoziții tranzitorii și finale

Art. 292. Potrivit obligațiilor internaționale asumate de România, legislația muncii va fi armonizată permanent cu normele Uniunii Europene, cu convențiile și recomandările Organizației Internaționale a Muncii, cu normele dreptului internațional al muncii.

Art. 293. Abrogat.[219]

[218] Textul art. 290 a fost abrogat prin art. I punctul 103 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se reglementează prin lege specială."*

[219] Textul art. 293 a fost abrogat prin art. I punctul 104. din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conținut: *„România va realiza transpunerea, până la data aderării la Uniunea Europeană, în legislația națională a dispozițiilor comunitare privind comitetul european de întreprindere în unitățile de dimensiune comunitară, pe măsura apariției și dezvoltării în economie a unor astfel*

COMENTARIU:

Articolul a fost abrogat, ca urmare a aderării României la Uniunea Europeană, la 1 ianuarie 2007.

Art. 294. (1) În sensul prezentului cod, funcţiile de conducere sunt cele definite prin lege sau prin reglementări interne ale angajatorului.

COMENTARIU:

În condiţiile modificării conţinutului art. 294 Codul Muncii, angajatorii trebuie să prevadă în regulamentul intern enumerarea funcţiilor de conducere.

(2) Prezenta lege transpune art. 16 lit. b), art. 18 şi 19 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 299 din 18 noiembrie 2003, şi art. 3, 4 şi 10 din Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European şi a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 327 din 5 decembrie 2008.[220]

de întreprinderi, precum şi pe cele privind detaşarea salariaţilor în cadrul furnizării de servicii".

[220] Textul art. 294 este reprodus astfel cum a fost modificat prin punctul 105 din Legea nr. 40/2011. În reglementarea anterioară, articolul avea următorul conţinut: *„În sensul prezentului cod, prin salariaţi cu funcţie de conducere se înţelege administratorii-salariaţi, inclusiv preşedintele consiliului de administraţie dacă este şi salariat, directorii generali şi directorii, directorii generali adjuncţi şi directorii adjuncţi, şefii compartimentelor de muncă - divizii, departamente, secţii, ateliere, servicii, birouri -, precum şi asimilaţii lor stabiliţi potrivit legii sau prin contractele colective de muncă ori, după caz, prin regulamentul intern".*

Art. 295. (1) Dispoziţiile prezentului cod se întregesc cu celelalte dispoziţii cuprinse în legislaţia muncii şi, în măsura în care nu sunt incompatibile cu specificul raporturilor de muncă prevăzute de prezentul cod, cu dispoziţiile legislaţiei civile.

(2) Prevederile prezentului cod se aplică cu titlu de drept comun şi acelor raporturi juridice de muncă neîntemeiate pe un contract individual de muncă, în măsura în care reglementările speciale nu sunt complete şi aplicarea lor nu este incompatibilă cu specificul raporturilor de muncă respective.

Art. 296.[221] **(1)** Vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se probează cu carnetul de muncă.

(2) După data abrogării Decretului **nr. 92/1976** privind carnetul de muncă, cu modificările ulterioare, vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanţa judecătorească competentă să soluţioneze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existenţa raporturilor de muncă. Cererile de reconstituire formulate anterior datei abrogării Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se vor soluţiona potrivit dispoziţiilor acestui act normativ.

(3) Angajatorii care păstrează şi completează carnetele de muncă le vor elibera titularilor în mod eşalonat, până la data de 30 iunie 2011, pe bază de proces-verbal individual de predare-primire.

(4) Inspectoratele teritoriale de muncă ce deţin carnetele de muncă ale salariaţilor le vor elibera până la data prevăzută la alin. (3), în condiţiile stabilite prin ordin al ministrului muncii, familiei şi egalităţii de şanse.

(5) Anunţul privind pierderea carnetelor de muncă emise în temeiul Decretului nr. 92/1976, cu modificările ulterioare, se publică în Monitorul Oficial al României, Partea a III-a.[222]

[221] Art. 296 este reprodus astfel cum a fost modificat prin art. unic punctul 1 din Ordonanţa de Urgenţă nr. 148/2008.

[222] Art. 296 alin. (5) a fost introdus prin art. I punctul 106 din Legea nr. 40/2011.

Art. 297. Pe data intrării în vigoare a prezentului cod cauzele privind conflicte de muncă aflate pe rolul tribunalelor se judecă în continuare potrivit dispozițiilor procesuale aplicabile la data sesizării instanțelor.

Art. 298. **(1)** Prezentul cod intră în vigoare la data de 1 martie 2003.

(2) Pe data intrării în vigoare a prezentului cod se abrogă:

- **Codul** Muncii al R.S.R., Legea **nr. 10/1972**, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 140 din 1 decembrie 1972, cu modificările și completările ulterioare;

- **Legea nr. 1/1970** - Legea organizării și disciplinei muncii în unitățile socialiste de stat, publicată în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 27 din 27 martie 1970, cu modificările și completările ulterioare;

- **Decretul nr. 63/1981** privind modul de recuperare a unor pagube aduse avutului obștesc, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 17 din 25 martie 1981;

- **Legea nr. 30/1990** privind angajarea salariaților în funcție de competență, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 125 din 16 noiembrie 1990;

- **Legea nr. 2/1991** privind cumulul de funcții, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1 din 8 ianuarie 1991;

- **Legea salarizării nr. 14/1991**, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 32 din 9 februarie 1991, cu modificările și completările ulterioare;

- **Legea nr. 6/1992** privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 16 din 10 februarie 1992;

- **Legea nr. 68/1993** privind garantarea în plată a salariului minim, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 246 din 15 octombrie 1993;

- **Legea nr. 75/1996** privind stabilirea zilelor de sărbătoare legală în care nu se lucrează, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 150 din 17 iulie 1996, cu modificările și completările ulterioare;

- **Art. 34 și 35** din **Legea nr. 130/1996** privind contractul colectiv de muncă, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 184 din 19 mai 1998;

- *abrogată*[223]

(3) Pe data de 1 ianuarie 2011 se abrogă dispozițiile Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă, publicat în Buletinul Oficial, Partea I, nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificările ulterioare.[224]

[223] Ultima liniuță de la art. 298 alin. (2) a fost abrogată prin art. I punctul 107 din Legea nr. 40/2011. Anterior abrogării, textul avea următorul conținut: "orice alte dispoziții contrare."

[224] Textul art. 298 alin. (3) a fost modificat prin art. unic punctul 2 din Ordonanța de Urgență nr. 148/2008.

CONCLUZII
Un cod al crizei, un cod al performanței!

„POP, SAVIN & ASOCIAȚII"
Alina Savin, Șerban Pop,
Mihaela Vrabie, Liviu Niță

●● Criza economică profundă la nivel mondial a schimbat dramatic orientarea fluxurilor de capital și investiții, producând efecte economice grave și perturbând „cunoscutele" piețelor.

Totuși, printre efectele crizei se numără și unul pozitiv, și anume obligarea la eficiență, la optimizare, atât în sistemul de stat, cât și în sistemul privat. Astfel, sub presiunea economică s-au luat măsuri care pot însemna un pas semnificativ în modernizarea și flexibilizarea raporturilor de muncă.

Criza a obligat societatea românească la adaptare. Dură, cu măsuri adeseori forțate și nepopulare, alteori discutabile, dar în lipsa cărora viitorul economiei românești putea fi pus sub semnul întrebării.

Reformarea sistemului Codului Muncii prin Legea 40/2011, chiar dacă nu este completă, produce o schimbare de filosofie normativă obligatorie, modificând substanțial sistemul introdus de Codul Muncii din 2003.

La adoptarea Codului Muncii, prin Legea nr. 54/2003, s-a considerat că acel cod reprezintă o etapă fundamentală în modernizarea reglementării raporturilor de muncă, modernizare care fusese amânată în anii 1990. Codul, „eminamente sindicalist“, prevedea 304 drepturi, dintre care 246 în favoarea salariaţilor şi numai 58 în favoarea angajatorului. Cu toate acestea, trebuie să recunoaştem că a fost un pas important prin care s-au introdus instituţii noi şi s-a asimilat, într-o anumită măsură, o legislaţie europeană, ceea ce a avut efecte imediate asupra salariatului. Totuşi, a fost limitat la nivel legislativ dreptul angajatorului de a lua decizii de oportunitate în ceea ce priveşte resursele umane, afectându-i astfel în mod direct afacerea.

În primul rând, acea filosofie normativă a transferat o parte a dreptului de decizie al angajatorului către sindicate şi instanţele de judecată, cele dintâi primind un drept de veto, iar cele din urmă un drept de cenzură referitor la oportunitatea deciziilor luate de angajator, care afectau resursele umane.

Angajatorul, cel care organizează factorii de producţie în vederea obţinerii de profit, s-a văzut desesizat de drepturi fundamentale privind organizarea factorului uman spre eficienţă în vederea obţinerii de rezultate.

În al doilea rând, Codul Muncii din 2003 a menţinut supunerea angajatorului şi a salariatului faţă de prevederile contractului colectiv de muncă la nivel naţional. Acest fapt a dus la limitarea flexibilităţii decizionale a angajatorului şi a imprimat relaţiei de muncă un caracter rigid şi aprioric conflictual.

Efectul advers al acestor două aspecte avea să fie simţit odată cu anul 2008, când angajatorul a trebuit să aplice principiile managementului de criză. Politicile privind personalul au putut fi puse în aplicare defazat, fie mai devreme decât *apărea necesitatea economică* (pentru respectarea tuturor procedurilor şi termenelor asociate), fie mai târziu (după negocieri, proceduri, ceea ce a însemnat, în multe cazuri, prea târziu).

În acele momente, paradoxul protecţiei salariatului era că, deşi la nivel teoretic avea drepturi garantate prin negocierile colective şi *Codul Muncii şi avea câştigat, cel puţin la nivel legislativ, inclusiv dreptul de a se adresa justiţiei pentru analiza chiar şi a oportunităţii unor măsuri, angajatorul* – subiect al obligaţiilor corelative, încetase să mai existe sau nu mai avea puterea economică să asigure îndeplinirea acestor obligaţii.

Prin urmare, actualele modificări ale Codului Muncii sunt menite să redea întreprinzătorului pârghii normale, adaptate mai bine realităţilor economice, putând astfel a-şi administra activitatea, inclusiv în materia resurselor umane. Angajatorul are dreptul să fundamenteze mai temeinic decizia de angajare, să stabilească nivelul de performanţă şi să evalueze activitatea salariaţilor săi, are dreptul să răspundă mai rapid unor provocări economice care îi afectează afacerea, să fie parte a unor negocieri colective, adaptate domeniului său de activitate.

Salariatul este protejat, la rândul său, prin cunoaşterea încă de la începutul relaţiei de muncă a aşteptărilor calitative ale angajatorului şi a modului cum va fi evaluat; devine parte a deciziei în cadrul unităţii angajatoare, direct, şi nu prin organizaţii sindicale fără legătură directă cu activitatea locului său de muncă.

În plus, statul reglementează prin modificările Codului Muncii un control mai serios şi mai eficient, precum şi sancţiuni mai grele pentru încălcarea regulilor pe piaţa muncii, cu o aplecare specială asupra combaterii muncii la negru. Sunt reglementate noi infracţiuni şi sunt agravate pedepsele pentru contravenţii alături de măsuri pentru creşterea eficienţei controlului. Efectul pozitiv al acestor măsuri va depinde însă de cât de rapid, serios şi nediscriminatoriu vor fi puse în aplicare noile prevederi, precum şi de folosirea instrumentelor în scopul pentru care au fost introduse.

Actualele reglementări marchează şi trecerea la o reglementare neexhaustivă a dreptului individual al muncii, fiind subliniat caracterul consensual al acestuia. Această modificare ar trebui să

se oglindească în drepturi şi obligaţii reciproce ale salariaţilor şi angajatorilor, care să răspundă mai bine aşteptărilor, dar mai ales posibilităţilor reale ale celor implicaţi.

În plus, modificările aduse reprezintă o premisă necesară pentru determinarea consolidării flexibilităţii, dar şi a securităţii pe piaţa naţională a forţei de muncă, conform filosofiei europene a *flexisecurităţii.*

Se putea face mai mult? În mod cert, da! Însă ceea ce este sigur este faptul că noul Cod al Muncii răspunde realităţii economico-sociale şi poate crea premisele unei asanări a pieţei muncii cu efecte benefice atât pentru tandemul angajat/angajator, cât şi pentru Statul suferind de dezechilibrarea masivă a sistemului de asigurări sociale.

Rămâne însă de văzut şi dacă forma în care va fi adoptată Legea Dialogului Social va conduce la o consolidare a noii filosofii a Codului Muncii sau va constitui un pas înapoi.

*

* *

Index Codul Muncii

Cuprins



S.C. Adevărul Holding S.R.L.,
Str. Fabrica de Glucoză nr. 21, sector 2, Bucureşti.
Telefon: 021.407.76.38; Fax: 021.407.76.42

Director general: Peter L. Imre
Director general adjunct: Andrei Ştefan

Divizia CARTE

Director:	Daniel Eberhat
Director executiv:	Carmen Dincă
Project manager:	Maria Floricică

Tehnoredactor:	Claudiu Ionescu, Puiu Enache
Corectori:	Adriana Popescu
	Adriana Călinescu
	Ana Trotea
Coperta:	Claudiu Ionescu

Tipar executat de FED Print SA